

اختَرنا
للفلاح والعامل

اشترأ كَيْتَنَا فِي الْأَجُورِ

بقلم
عبد الرحمن بكمر



اخترنا للفلاح والعامل

اشترأ كُيتنا في الأجر

بقلم
عبد الرحمن بكر

مقدمة

أهمية موضوع الأجور :

تبدو أهمية موضوع الأجور من حيث أنه مصدر الدخل الوحيد للسواد الأعظم من السكان ، وهم فئة العاملين ، فالعمال يمثلون الغالبية العظمى من الشعب ، ومستوى معيشتهم يعتمد في الغالب على ما يكسبون من أجر نظير عملهم . ورغم ما وصلت إليه كثير من الدول في إرساء قواعد مستقرة لسياسة الأجور فيما يتعلق بمدودها الدنيا وطريقة أدائها وأجهزة تسوية المازعات التي تنشأ حولها ، إلا أن التطور المستمر في الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيش فيها عالمنا اليوم جعل موضوع الأجور من الموضوعات الرئيسية التي تشغل أذهان العمال وقادة المنظمات العمالية . كما تشغل بال المسئولين في الدولة والباحثين في المسائل المتعلقة بالعمل والعمال .

فالأجور طبيعة مزدوجة ، فلها ناحية إنسانية وناحية اقتصادية ، فهي من زاوية تمس حياة العمال المادية والمعنوية ،

ومن زاوية أخرى تمس العلاقات القائمة بين العمال وبين أصحاب الأعمال ، وهذا ما يجعلها من أعقد المشاكل ومصدر الغالية العظمى من المنازعات العمالية . والمتبع لمنازعات العمل الجماعية والفردية يرى أنها تدور غالباً حول مشكلة واحدة هي الأجور ، فطالب العمال تربط بطريق مباشر أو غير مباشر بالأجور .

والأجور أعظم الأثر في الاقتصاد القوي وفي المستوى الاجتماعي للدولة فهي إن قلت عن الحد المناسب هبطت بمستوى المعيشة وعجزت عن أن تكفل للشعب الحياة الجديرة بكرامة الإنسان كما أنها من جهة أخرى أهم مصادر القوة الشرائية ، وعليها يتوقف رخاء ، ولا يمكن أن ينتعش الاقتصاد القومي إلا باتعاشها . فالعمال نسبة غالبية من جمهور المستهلكين ، ولهذا فإن ارتفاع مستوى الأجور يزيد من قوة العمال الشرائية ويرفع من مستوى معيشتهم . وهكذا لم يعد ينظر في عهدنا الاشتراكي إلى أجر العامل كسمن للسلعة ، بل أصبح ينظر إليه كنصيب العامل في توزيع الدخل القومي ، وكلما كانت هذه الحصة كافية وعادلة كان ذلك دليلاً على عدالة التوزيع وسلامة نظامنا الاجتماعي ، حتى لتتخذ نسبة الأجور إلى الدخل القومي كقياس للعدالة الاجتماعية .

ويؤكد أهمية موضوع ضرورة التعريف بقضاياها في المرحلة الحالية أن عدد من يعيشون على الأجور من مجموع المشتغلين من

أبناء شعبنا سيميل حتما إلى الارتفاع والنمو خلال السنوات القادمة من التطبيق الاشتراكي ، نقطة التنمية تتوقع زيادة عدد المشتغلين بأجر في القطاعات المختلفة من ٣,٢٠ مليون في سنة الأساس ١٩٦٠/٥٩ إلى ٣,٧٨ مليون في السنة الخامسة أى بنسبة ١٨,١٪ . ولا شك أن التوسع في القطاع العام منذ يوليو عام ١٩٦١ من شأنه أن يزيد أيضا نسبة المشتغلين بالأجر قياسا إلى القطاعات الأخرى من المشتغلين ، وكما زادت رقعة القطاع العام زادت نسبة المشتغلين بأجر ، وزاد الاهتمام بمستقبل الأجور واتجاهاتها وما نرسمه من سياسات بشأنها في المستقبل .

كما تقدم يتضح أن لموضوع الأجور أهمية خاصة في وقتنا الحاضر بالنسبة لبرامج التوسع الصناعي والمشروعات الانتاجية الكبرى التي رسمتها وأرست قواعدها الثورة ، كما أن نمو المشتغلين بأجر من شأنه أن يجعل موضوع الأجور مركز اهتمام الغالبية العظمى من أبناء هذا الشعب العامل ، والغالبية النامية بأطراف مع نمو الاشتراكية واتساع مجال تطبيقها .

لذلك تعتبر دراسة الأجور في ظل اشتراكيةتنا العربية وسياساتها أمرا حيويا بالنسبة للعمال وقادة المنظمات العمالية والباحثين في المسائل المتعلقة بالعمل والعمال .

لهذا نقدم هذا الكتاب وهو يعالج سياستنا الاشتراكية في
الأجور ويشتمل على الموضوعات الآتية :

ارتباط الأجر بالدخل القومي ، وسياسة الدولة بالنسبة
للأجور ، وأساليب تحديد الحد الأدنى للأجور ، ومستقبل
الأجور في مجتمعنا الاشتراكي ، والأجور والميثاق .

الاجور وخعة مضاعفة الدخل القومى

عند قيام ثورة ٢٣ يوليو الخالدة كان اقتصادنا القومى متخلفاً لذلك كان لا بد من تطوير اقتصادنا تطويراً يتفق والفلسفة الجديدة . وقبل أن تتحدث عن الخطوات التى تمت فى هذا السبيل ستعرض لمظاهر التخلف ونرى ماذا فعلت الثورة للقضاء على هذا التخلف .

انخفاض مستوى الدخل القومى والاجور قبل الثورة :

عانت مصر قبل عام ١٩٥٢ من جميع مظاهر التخلف ، فقد كان الدخل القومى منخفضاً وهذا بطبيعته الحال أدى إلى انخفاض نصيب الفرد من الدخل ، وزاد من حدة هذا الانخفاض سوء توزيع الدخل بين أفراد الأمة ، فقد كانت الثروة مركزة فى أيدى طبقة محدودة من الملاك الزراعيين أو الرأسماليين الصغار ، وكانت الغالبية العظمى من أفراد الأمة من العمال الذين لا تكاد تسد أجورهم حاجاتهم الفردية فقد كان متوسط دخل الفرد السنوى ضئيلاً لا يبلغ ٣٦ جنيهاً بل إنه يقل عن ذلك كثيراً فى بعض الأحيان ، فتوسط نصيب العامل الزراعى من الدخل أقل من ذلك

بكثير وتمثل انخفاض مستوى الدخل ، في انخفاض مستوى المعيشة وانخفاض مستوى المعيشة كان ممثلاً في انخفاض مستوى الغذاء والسكن والكساء ، وضعف المقدرة الشرائية للغاية العظمى من أفراد الشعب ، وضعف قدرتهم على الحصول على الخدمات المتنوعة وسائر مقومات الحياة .

ويرجع السبب في ضآلة متوسط دخل الفرد إلى تأخر اقتصاديات البلاد ، فقد تحالف الاستعمار مع الإقطاع والاحتكار على توجيه اقتصادنا وجهة معينة تخدم أغراضها ، فظلت مصر فترة طويلة من تاريخها الحديث تعيش في أسطورة مضللة بأنها بلد زراعي فحسب ، ليس للصناعة فيها فرصة للنجاح . وتكيف اقتصادنا بهذه الصورة التي أرادها الاستعمار حتى أصبحنا نعتمد في اقتصادنا اعتماداً بالغاً على إنتاجنا الزراعي . وكانت الصناعة تكاد تكون بدائية ، تقوم على جهود فردية أو ما يشبه ذلك ويستخدم فيها أساليب تخلفت عن قرون مضت ، فهي غريبة عن العصر الحديث ، لا تتجاوب مع احتياجاته ولا تقاس بإمكانياته . وكانت النتيجة الحتمية لذلك هي الانخفاض المستمر في دخل الفرد وبالتالي انخفاض مستوى معيشة الأغلبية الكبرى من المواطنين إلى حد لا يليق بالكرامة الإنسانية .

وأخذت الأجور تحدد في كل قطاع تبعاً للعرض والطلب ، فقد كان ينظر إلى العمل كمجرد سلعة يتأثر ثمنها بالمساومة الدلّيلة

وبائمن الذى يفرضه المحتكر الذى لا يبحث إلا عن زيادة ثرائه وسلطانه ونفوذه ولقد أوضح الميثاق هذه الحقيقة فى الباب الثالث فقال : كذلك فإن الملايين من العمال الزراعيين عاشوا فى ظروف أقرب ما تكون إلى السخرة ، تحت مستوى من الأجور يهبط كثيراً ليقرب من حد الجوع ، كما أن عملهم كان يجرى من غير أى ضمان للمستقبل ، ولم يكن فى طاقتهم إلا أن يعيشوا سنى حياتهم خلال بؤس الساعات وقسوتها الرهيبة .

• كذلك فإن مئات الألوف من عمال الصناعة والتجارة لم تكن فى قدرتهم أية طاقة على تحدى إرادة الرأسمالية المتحالفة مع الإقطاع والسيطرة على جهاز الدولة وعلى سلطة التشريع ، وأصبح العمل سلعة من السلع فى عملية الإنتاج يشتريها رأس المال المستغل تحت أحسن الشروط موافقة لمصالحه .

الاجور وروخطة مضاعفة الدخل القومى :

عندما قامت الثورة فى يوليو عام ١٩٥٢ لم تجد إلا تركة منقلة بكل مقومات التخلف ، فكان لزاماً على النظام الجديد أن يحدث تغيرات جذرية فى التكوين الاقتصادى والأوضاع الاجتماعية السائدة فى ذلك الحين . وكان الشعب يتطلع فى كل مراحل كفاحه إلى الحرية والعدالة ، ولا يمكن تحقيق هذا إلا بالقضاء على الظلم الاجتماعى وإعادة بناء المجتمع على أسس جديدة تنهى السيطرة

المستغلة في الداخل ، والعمل على مضاعفة الدخل القومي وزيادة الإنتاج وعدالة التوزيع بحيث يكون لكل فرد حق في ثروة وطنه

لذلك كانت الثورة الاجتماعية ملازمة للثورة السياسية .
والثورة الاجتماعية تقوم على أساس توجيه كل طاقات الأمة إلى الإنتاج في جميع نواحيه وتوزيع عائدات الإنتاج على المواطنين فلا تستأثر به طبقة أرقتة على حساب حرمان غالبية أبناء الشعب ولتحقيق هذه الغاية رسمت الخطط وأعدت البرامج التي تهدف إلى استغلال الموارد في شتى ميادين النشاط الاقتصادي . كما تم وضع خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمضاعفة الدخل القومي في عشر سنوات . وتهدف هذه الخطة إلى تطوير المجتمع بجميع مكوناته سنة بعد أخرى ويوما بعد آخر ، تطور طاقاته الإنتاجية في الزراعة والصناعة والمواصلات والإسكان والخدمات التعليمية والصحية والثقافية والترويحية وخدمات الأمن والعدالة والدفاع . وتطور الإنتاج من كل أولئك . وتطور العمالة والدخل ، وتوزيع الدخل في زيادته وتنوع مصادره ، وتطور مستويات معيشة الناس . . والارتفاع بها إلى المستوى الذي يتناسب مع ما يريده الشعب لنفسه من عيش كريم وعزة إنسانية .

كما تستهدف الخطة توجيه استثمارات قدرها ١٦٩٢ مليوناً من

الجنهات فى السنوات الخمس الأولى منها ، يزداد الدخل القومى معها بما متوسطه ١.٣ ملايين جنيه فى السنة ليتضاعف تماما فى نهاية الخطوة وليصبح متوسط دخل الفرد الذى كان يقدر بحوالى ٣٦ جنيتها فى السنة والذى هو الآن ٥٢ جنيتها فى السنة ليصل إلى ما يزداد على ٨٠ جنيتها فى السنة مع اعتبار الزيادة فى عدد السكان .

وسوف يتحقق عن طريق خطة التنمية حصول العامل على نصيبه العادل من الزيادة فى الدخل القومى ، إذ تقدر زيادة جملة الأجور السنوية فى مجموع الاقتصاد القومى فى ٦٤/٦٥ عنها فى سنة ٥٩/٦٠ بأكثر من ١٨٠ مليوناً من الجنيهات تمثل نحو ٣٤ ٪ من جملة فى سنة الأساس ٥٩/٦٠ وسيكون لهذه الزيادة أثر كبير فى رفع مستوى المعيشة وإشاعة الطمأنينة واستقرار العلاقات الاجتماعية .

كما أن هذه الخطة القومية التى تحدد معالم الطريق لزيادة الثروة والإنتاج وترسم أمامنا صورة المستقبل بالأرقام لا يقتصر أثرها على رفع مستوى الطبقة العاملة عن طريق زيادة الأجور من عوائد الدخل القومى ، بل تعمل على حماية الأجور الحقيقية عن طريق زيادة ما ينحصر من خدمات الدولة الأساسية التى تقدمها عن طريق تجهزتها المختلفة للجمع سواء منها الخدمات المجانية أو الخدمات ذات الرسوم الرمزية .

التنظيم القانوني للأجور في مجتمعنا الاشتراكي

الأجر - كما ذكرنا - هو الدخل الوحيد بالنسبة إلى الغالبية العظمى من العاملين والذي يمكنهم من شق طريقهم في الحياة . ونظراً لما للأجر من طبيعة خاصة لاعتماد العامل عليه كلية في حياته فقد عنى مشرعنا الاشتراكي بتعريفه منعا لكل لبس أو خلاف ، ووضع له تنظيمًا خاصا من حيث الوفاء ، ومن حيث زمان ومكان دفع الأجر ، ومن حيث إثبات الوفاء بالأجر ، ومن أهلية قبض الأجر من جانب العامل . وإلى جانب هذا التنظيم التفصيلي للأجر فقد حصنه المشرع - وهو عماد الحياة - ضد كل ما يؤدي إلى إنقاصه أو الاقتطاع منه بصورة تصيب ميزانية العامل بالاختلال فقد وضع قواعد خاصة لحماية الأجر فكفل حماية الحق في الأجر من صاحب العمل ، وكذلك حمايته من الغير أى من داتى العامل ثم تدخل المشرع بقوة القانون في تحديده ولم يتركه لإرادة المتعاقدين إلا فيما زاد على قدر معين رآه كافيا كحد أدنى .

تعريف الأجر وصوره المختلفة :

الأجر هو المقابل الذي يعطى للعامل عن العمل الذي يؤديه ،

وهذا المقابل يكون عادة مبلغاً من النقود ، ولكن يجوز أن يكون عينا . والأجر العيني قد يكون غذاء أو مسكناً أو كساء أو رأى خدمة أخرى يتفق الطرفان عليها ، كما لو تقاضى العامل الزراعى قدراً من الغلال نظير عمله ، ويسمى فى مثل هذه الحالة أجراً عينياً ويجوز أن يكون الأجر نقدياً فى جزء منه ، وعينياً فى الجزء الآخر .

وقد أظهرت الحياة العملية صوراً من الأجر تختلف أسماؤها وتفاوت فى طريقة تحقيقها أو حسابها ، ولكن تتحد جميعها فى كونها مقابل العمل الذى يؤديه العامل . وأهم هذه الصور ، البدل المنح ، العلاوات ، المكافآت ، المشاركة فى الربح ، العمالة ، الوهبة أو البشيش .

تعريف الأجر :

تولت المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تعريف الأجر بأنه « كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها وعلى الأخص :

١ - العمالة التى تعطى للطوائف والمنسوبيين الجوايين والممثلين التجاريين .

٢ - الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التى تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة .

٣ - كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك ، وإذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعامل أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً .

وأضافت هذه المادة أنه لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها . .

ويجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها .

ويعتبر هذا التعداد الوارد في المادة الثالثة من قانون العمل وارداً على سبيل المثال لا الحصر ، إذ وردت في صدر المادة عبارة « وعلى الأخص » قبل استعراض أهم صور الأجر الخاصة وملحقاته .

طريقة احتساب الأجر :

هناك أكثر من نظام لاحتساب الأجور ، فهي إما أن تحسب على أساس وحدة زمنية كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو بالشهر ،

ولما أن يحدد على أساس الإنتاج كالأجر بالقطعة ، وقد يجمع بين الطريقتين فيتنق على أجر معين يحدد على أساس زمني تضاف إليه تسكيلة تتحدد على أساس ما تم من وحدات في كل فترة زمنية وهذا ما يسمى الأجر بالطريقة .

وفي حالة احتساب الأجر على أساس الإنتاج يكون حساب متوسط الأجر اليومي للعامل ، على أساس متوسط ما تناوله من أجر عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة (المادة ٩ من قانون العمل) .

وقد منع المشرع صاحب العمل من تغيير طريقة حساب أجر العامل إلا بموافقة هذا الأخير ، فنص في المادة ٥٦ من قانون العمل على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة بغير موافقته المكتوبة .

صور الأجر المختلفة :

١ - العناية أو العمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوايين والمثاليين التجاريين : وهي عبارة عن الأجر الذي يدفع عادة في شكل نسبة مئوية من قيمة صفقات تمت بمعرفة الممثل التجاري أو المندوب الجواب ، وقد تضاف هذه العمولة إلى أجر ثابت يتقاضاه العامل ، وتعتبر جزما منه ، وقد لا يتقاضى غيرها . وقد ترك المشرع تحديد سعر العمولة للاتفاق وعادات المهنة .

ويأخذ حكم العمولة أيضاً النسب المثوية (الجلدة) التي تدفع
لمستخدمي المحال التجارية على ما يبيعونه ، وهي تعطى للعامل من
صافي الربح تشجيعاً له لبذل مجهوده في تصريف البضائع فيزداد
ربح الشركة أو المؤسسة من جراء ذلك .

٢ - الامتيازات العينية : يحتسب ضمن الأجر الامتيازات
العينية التي يحصل عليها العامل باعتبار أن تلك المزايا يمكن تقويمها
نقداً ، وأنها قد روعيت عند التعاقد ، فيحتسب في الأجر مثلاً
المأكل والسكن .

٣ - العلاوات : العلاوة هي زيادة في الأجر تعطى للعامل
لاعتبار خاص به ، مثل أقدميته لدى صاحب العمل أو ارتفاع
أسعار المواد اللازمة للمعيشة أو زيادة أعبائه العائلية .

ويظهر من الفقرة الثانية من المادة الثالثة من قانون العمل
أن علاوات غلاء المعيشة التي تدفع إلى مستخدمى وعمال المحلات
التجارية والصناعية تعتبر جزءاً من الأجر ، وكذلك الحال بالنسبة
لأية علاوة مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو لوائح
المنشأة ..

٤ - المنحة : هي مبلغ من النقود يعطى للعامل في مناسبات
أو أوقات معينة من السنة كالأعياد والمواسم وفي بعض مناسبات

المجرد السنوى ، ومن أظهر أمثله مرتب الشهر - الذى يسمى مرتب الشهر الثالث عشر - الذى تؤديه كثير من المؤسسات لعمالها ومستخدميهما مرة كل عام .

والأصل فى المنحة كما يدل عليها اسمها أنها من قبيل التبرع وإنما تنقلب إلى حق للعامل يلزم بأدائه صاحب العمل فى حالات أربع وهى : إذا كانت المنحة مقررة فى عقد العمل الفردى ، أو فى عقد العمل المشترك ، أو فى النظام الأساسى للعمل فى المنشآت ، أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً .

• - الوهبة : الوهبة أو البقشيش فى اللغة الدارجة أو العامة مبلغ من المال يدفعه عملاء المنشأة إلى عمالها مكافأة لهم على حسن قيامهم بالخدمة أو بالعمل الذى كلفوا به .

والأصل فى الوهبة أنها اختيارية متروكة لتقدير العملاء إلا أنها تصبح إجبارية إذا أضافها صاحب العمل على فاتورة الحساب ١٠ ٪ خدمة ، أو جرى العرف فى بعض المهن يدفعها بحيث أصبح هذا الدفع التزاماً قانونياً .

وقد اعتبر القانون الوهبة جزءاً من الأجر إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها . ويجوز فى بعض الأعمال كإعمال الفنادق والمقاهى والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى

ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من الطعام ، على أن يحدد عقد العمل قواعده وضبطها . والحكمة التي قصد إليها المشرع من هذا النص أن يضمن العامل عنصراً ثابتاً هو الطعام إلى جانب العنصر المتغير الاحتمال وهو الوهبة .

٦ - المكافأة : وهي المبالغ التي يدفعها صاحب العمل للعامل إذا حقق هذا الأخير نتيجة معينة لصالح العمل كزيادة الإيراد عن حد معين بالنسبة لعمال النقل أو تقليل نفقة الإنتاج أو زيادة الإنتاج أو تحسين نوعه . وتعتبر هذه المبالغ جزءاً من الأجر ، وتستند هذا الوصف من النص عليها في عقد العمل الفردي أو المشترك أو اللائحة الأساسية للمنشأة . ويكون احتسابها على أساس متوسطها خلال العام الأخير .

وسيلة دفع الأجر :

عني مشرعنا الاشتراك في أن نقود الوفاء ، فنص في المادة ٥٤ من قانون العمل على أن تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً . فلا يجوز دفعها بعملة أجنبية حتى لا يتحمل العامل فروق استبدال العملة الوطنية بها ، وحتى لا يرهق العامل دون داع في استبدالها .

ويلاحظ أن المشرع لم يقصد بنص المادة السابقة أن يحرم

الاجر العيني إذا لا يوجد ما يمنع من أن يتفق العامل مع صاحب العمل على أن يتقاضى أجره كله أو بعضه في صورة طعام أو كسوة . كذلك يلاحظ أن حكم هذه المادة لا يقتصر على الأجر وملحقاته بل يشمل كل المبالغ المستحقة للعامل ولو لم تكن أجوراً . وهذا هو منطق حماية العامل وهي أساس هذا النص .

مواعيد دفع الأجر :

جرت العادة بأن يشتغل العامل مقدماً ويقبض أجره مؤخراً . وطبقاً للقواعد العامة يستحق أجر العامل كلما انتهت وحدة الزمن أو وحدة الإنتاج المتفق عليها في حساب الأجر . فالعامل بالمياومة يستحق أجره في آخر اليوم ، والعامل بالمشاهرة يستحق أجره في آخر يوم في الشهر .

ولكن جرى العرف على دفع أجور العمال بالمياومة كل أسبوع إذا كان العمل متواصلاً تسهيلاً للحساب وتوفيراً للمتاعب ، وعلى دفع أجور العمال بالمشاهرة في أول الشهر التالي ، كما جرى العرف على دفع أجر العامل بالقطعة بعد الانتهاء من عدد معين من القطع حسب الاتفاق أو العرف المتبع في المهنة .

وقد تدخل مشرعتنا العربي في تحديد مواعيد دفع الأجور فخصص المادتين ٤٧ و ٤٨ من قانون العمل لهذا الغرض .

فأوجبت المادة ٤٧ دفع الأجور في أحد أيام العمل ، والحكمة

من ذلك توجع إلى الرغبة في عدم تكليف العامل بالحضور إلى محل عمله لاستلام أجره في أحد الأيام المخصصة لراحته ، الأمر الذي يحرمه من الاستمتاع بأجازته على الوجه الذي يرضاه ، فضلا عما قد يتكلفه من نفقة في سبيل الانتقال لقبض الأجر .

كما أوجب المادة المذكورة على صاحب العمل أداء الأجر إلى العامل في فترات دورية متقاربة حتى يتمكن العامل من تنظيم حياته وميزانيته على نحو سليم لا سيما أن الأجر هو في أغلب الأحوال المورد الوحيد له . وقد فرقت في هذا الشأن بين ثلاث حالات :

١ - حالة العمال المعيّنين بالأجر الشهري - وتؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر .

٢ - حالة العمال الذين يعملون بالقطعة - نصت الفقرة (ب) من المادة ٤٧ من قانون العمل على أنه إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تناسب مع ما أنه من العمل ، وأن يؤدي له باقي الأجر كاملا خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به . أما إذا استلزم العمل مدة أقل من أسبوعين ، فإن الأجر يستحق بانتهاء العمل المتفق عليه .

٣ - حالة العمال الآخرين - يستحق باقي العمال خلاف من ذكروا آنفا (وبصفة خاصة عمال المياومة والعمال المعيّنين بالأجر

الاسبوعي أو أجر الساعة) أجورهم مرة كل أسبوع ، على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك .

ويتضح من هذه الأحكام أن أى اتفاق على دفع الأجر فى مواعيد دورية أطول من الشهر يكون باطلا . وأساس هذه القاعدة هو حماية العامل .

وتعالج المادة ٤٨ من قانون العمل الوفاء بالأجر عند انتهاء عقد العمل ، فتوجب على صاحب العمل أداء الأجر المستحق للعامل فوراً . والحكمة من الدفع الفورى هو عدم مصلحة العامل فى انتظار ميعاد دفع الأجور خصوصا وأن العامل قد يضطر إلى السفر ويحتاج إلى مصاريف للبحث عن عمل جديد . أما إذا كان العامل هو الذى ترك العمل من تلقاء نفسه أى بالاستقالة فإن على صاحب العمل أن يؤدى الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ ترك العمل حتى لا يقوم صاحب العمل بصرف الأجر فى غير المواعيد المحددة لذلك .

مكان دفع الأجر :

أوجب قانون العمل أن تؤدى الأجور فى المكان الذى يشغل فيه العامل (المادة ٤٧) . وترجع الحكمة فى هذا الاشتراط إلى عدم

تحصيل العامل مشقة الانتقال إلى مكان آخر وإضاعة وقته في غير فائدة .

ويترتب على مخالفة هذا النص — أى دفع الأجر في غير محل العمل — توقيع الجزاء المنصوص عليه في المادة ٢٢١ من قانون العمل وهو الغرامة التى لا تقل عن مائتى قرش ولا تتجاوز عشرين جنياً ، مع تعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

صاحب الحق في استلام الأجر :

قد يكون العامل قاصراً ، وعندئذ تقضى القواعد العامة بوجوب دفع أجره للولى أو الوصى . ولكن المشرع لم يترك أهلية قبض الأجر للقواعد العامة ، فنص في المادة ٤٦ من قانون العمل على تكليف صاحب العمل بأن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم الذين تبلغ سنهم أربعة عشر عاماً أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقونه ، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته . والمشرع أورد هذا النص حتى لا يتطلب من صاحب العمل ضرورة التثبت من صفة الولى أو الوصى قبل اداء الأجر فضلاً عما قد يتعرض له العامل القاصر من استيلاء الولى أو الوصى على هذا الأجر دون أن ينفقه عليه ، ولأن هذا المبلغ من كنفه ويعيش عليه وكل تعقيد في إجراءات الصرف يترتب عليه ضرر محقق .

الأجر عن الإجازات :

قرر المشرع للعامل الحق في إجازة سنوية ، والحق في إجازة بمناسبة بعض الأعياد الدينية والقومية ، والحق في إجازة مرضية ، كما أعطى للمرأة العاملة الحامل إجازة وضع . ونظراً لأهمية الأجر بالنسبة للعامل فقد قرر القانون أن تكون هذه الإجازات بأجر ، وسنعرض لهذه الإجازات المختلفة .

١ - إجازة سنوية بأجر : نص قانون العمل في المادة ٥٨

على وجوب حصول العامل على إجازة سنوية بأجر كامل ، وذلك نظراً لضرورتها وأهميتها بالنسبة للعامل لاستعادة نشاطه وفي هذا تلبية للإنتاج : ولا يجوز للعامل أن يشتغل خلال مدة الإجازة السنوية لدى صاحب عمل آخر ، فإذا لم يراع ذلك جاز لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها (المادة ٦٠ من قانون العمل) ذلك لأن المشرع يهدف إلى استمتاع العامل بالراحة .

٢ - إجازة في الأعياد بأجر كامل : جرت التكاليف الدينية

والتاريخية على الاحتفال ببعض الأعياد ، فتعلق المؤسسات والمنشآت حتى يتيسر للعامل الاشتراك مع سائر طبقات الأمة بهذه الأعياد . وكانت هذه الإجازات منار خلاف شديد بين العمال وأصحاب الأعمال لذلك نص قانون العمل في المادة ٦٢ على أن لكل

عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير العمل على ألا تزيد على عشرة أيام في السنة . وقد حدد القرار الوزاري رقم ١١ لسنة ١٩٦١ إجازات الأعياد على النحو التالي :

- ١ - اليوم الأول والثاني من أيام عيد الفطر .
 - ٢ - يوم الوقوف بعرفات (وقفة عيد الأضحي) .
 - ٣ - اليوم الأول والثاني من أيام عيد الأضحي .
 - ٤ - يوم رأس السنة الهجرية .
 - ٥ - يوم شم النسيم .
 - ٦ - يوم ١٨ يونيو (عيد الجلاء) .
 - ٧ - يوم ٢٣ يوليو (عيد الثورة) .
 - ٨ - يوم المولد النبوي الشريف .
- ولصاحب العمل تشغل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك .

٣ - الاجر أثناء الاجازات المرضية : العامل معرض للمرض كغيره من البشر ، ولا جدال في أن من حق العامل المريض أن ينقطع عن العمل إلى أن يسترد صحته ويشفى من مرضه دون أن ينقطع عنه أجره انقطاعاً تاماً حتى لا تتعرض حياته وحياة أسرته

للخضر ، ولهذا الاعتبار نص قانون العمل في المادة ٦٣ على مقدار الأجر الذى يعطى للعامل في حالة المرض ، فنصت المادة المذكورة على أن العامل الذى يثبت مرضه له الحق في أجر يعادل ٧٠ ٪ من أجره عن التسعين يوماً الأولى تزداد بعدها إلى ٨٠ ٪ عن التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة .

ويسرى حكم هذه المادة على جميع العمال سواء أكانوا من عمال اليومية أم كانوا بالمهنية الشهرية أم من العمال الذين تحدد أجورهم على أساس الساعة أو الأسبوع أو بسعر القطعة ، لأن أساس هذه المادة هو الإنسانية والرحمة والتخفيف على العامل .

ويرجع السبب في زيادة الأجر الذى يحصل عليه العامل في التسعين يوماً التالية عنه في التسعين يوماً الأولى إلى أن استقالة مدة المرض تشف عن جديته وخطورته فضلاً عن الرغبة في الحرص على عدم إدخال البؤس الفادح على أسرة العامل المريض في حالة استقالة مدة المرض .

٤ - أجر العاملة عن إجازة الوضع : أعطى قانون العمل للمرأة العاملة الحامل حق الحصول على إجازة وضع مدتها ٥٠ يوماً وللعاملة خلال إجازة الوضع الحق في الحصول على أجر يعادل ٧٠ ٪ من أجرها اليوى أو الشهرى بشرط أن تكون قد أتمت وقت

بده إجازتها هذه سبعة أشهر متوالية في خدمة صاحب العمل
(المادة ١٣٤) .

حق عمال المناجم والمحاجر في راحة أسبوعية بنصف أجر :

لما كان العمل في المناجم والمحاجر شاقاً وخطراً حيث يكون
العامل فيه عرضة لفقد حياته نتيجة لانهدار الجدران ، أو تم ايل
الآتربة ، أو سقوط الأحجار ، لذلك وضع المشرع تنظيماً خاصاً
للعمل فيهما ، وألزم صاحب العمل بالتزامات خاصة فيما يتعلق
بعطلة العامل ، وقد خرج المشرع على القواعد العامة في إجازة
العمال في المناجم والمحاجر ، فنص قانون العمل في المادة ١٤٧ على
أن تكون الراحة الأسبوعية بنصف أجر .

أجر الساعات الإضافية :

ألزم قانون العمل صاحب العمل بأن يمنح العامل عن ساعات
العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجره الذي يستحقه عن الفترة
الإضافية مضاعفاً إليه ٢٥٪ على الأقل عن ساعات العمل النهارية
و ٥٠٪ على الأقل عن ساعات العمل الليلية (المادة ١٢١) .

ولما كان العمل في المناجم والمحاجر شاقاً وخطراً — كما ذكرنا
فقد ألزم قانون العمل صاحب العمل بأن يمنح العامل أجراً إضافياً
يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضاعفاً إليه

خمسین فی المائة علی الأقل إذا كان يعمل قبل غروب الشمس
و ۱۰۰ ٪ إذا كان بعد غروبها (المادة ۱۴۶) .

أجر العمل فی يوم الراحة :

إذا وقع العمل فی يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً فی
أيام راحته فقد ألزم قانون العمل صاحب العمل بأن يحسب الأجر
الإضافی فی هذه الحالة مضاعفاً (المادة ۱۲۱) ويقصد بذلك أنه إذا كان
العامل يتقاضى أجراً عن يوم راحته وعمل فی هذا اليوم فإن أجره
يحتسب فی هذه الحالة علی أساس ۵۰ ٪ إلى الأجر الأساسی إن
كان العمل نهاراً ، فإن كان العمل لیلاً تضاف نسبة ۱۰۰ ٪ بخلاف
الأجر الأساسی للیوم نفسه أما بالنسبة لعمال المناجم والمحاجر فقد
نص قانون العمل علی أنه إذا كان العمل فی أيام الراحة الأسبوعية
أو الأجازات الرسمية فیصرف عن كل ساعة مبلغ یوازی الأجر
بالکامل الذی يستحقه العامل عن الساعة مضافاً إلیه ۱۰۰ ٪ وذلك
مخلاف أجر الیوم ذاته (المادة ۱۴۶) .

المساواة فی الأجور :

لما كان تساوی الأجور عند تساوی ظروف العمل وتساوی
المؤهلات ، قد أصبح من حقوق الإنسان المقررة والتي تستند إلى
مبادئ "المعادلة" فقد نص قانون العمل علی أنه إذا عهد صاحب

العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامناً معه في ذلك (المادة ٥٣)

وقد قصد المشرع من هذه المادة أن يسد الطريق على بعض أصحاب الأعمال الذين يستندون كل أو بعض أعمالهم الأصلية إلى مقاولين أو أصحاب أعمال آخرين جرياً وراء التخص من الحقوق أو الامتيازات التي حصل عليها عمالهم وبذلك تحدث تفرقة بين فريقين من العمال ، الفريق الأول يستخدمهم صاحب العمل ، والفريق الثاني يستخدمهم المقاول أو صاحب عمل آخر ، بينما يقوم الفريقان بتأدية عمل واحد لصاحب العمل الأصلي . لذلك ألزمت هذه المادة الأشخاص الذين يعهد إليهم صاحب العمل بتأدية عمل من أعماله أن يسووا في المعاملة بين عمالهم وعمال صاحب العمل وذلك منعاً من التفرقة في المعاملة التي تثير الحفيظة وتحققاً لذلك جعلت صاحب العمل متضامناً معهم في ذلك .

المشاركة في الأرباح :

وليس هذا فحسب بل أصبح العامل بمقتضى القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١ شريكاً في الربح ، فقد أعطى هذا القانون الاشتراك

العاملين في الشركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، نسبة من الأرباح عبارة عن ٢٥ ٪ من الأرباح المعدة للتوزيع يكون توزيعها على الوجه الآتي :

١٠ ٪ توزع على الموظفين والعمال ، عند توزيع الأرباح على المساهمين . ويكون توزيع هذه المبالغ بنسبة المرتب الإجمالي لكل عامل ، بشرط ألا يجاوز ما يخص الفرد ٥٠ جنيا ، وما تبقى من التوزيع على الأساس السابق ، يتم توزيعه بذات الطريقة على من لم يجاوز ما خصه ٥٠ جنيا بشرط ألا يجاوز ما يحصل عليه من التوزيعين ٥٠ جنيا (القرار بقانون رقم ١٣٥٠ لسنة ١٩٦٢) ٥ ٪ تخصص للخدمات الاجتماعية والإسكان طبقا لما يقرره مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمال الشركة .

١٠ ٪ تخصص لخدمات اجتماعية مركزية للموظفين والعمال .

وفي ١٧ مايو سنة ١٩٦٢ صدر القرار بقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ ، وقد نص في مادته الأولى بأن يضاف إلى الفقرة ب (٣) من البند ٥ من المادة ١٤ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ النص التالي : ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية تخصيص بعض المبالغ المتحصلة من هذه النسبة للتوزيع على العاملين في بعض الشركات التي لا تحقق أرباحا أو تحقق أرباحا قليلة لأسباب لا ترجع إلى عدم

كفاءة في التشغيل أو إلى تراخ من العاملين في الشركة ، ويكون التخصيص في كل حالة على حدة وبناء على عرض الوزير المختص ، ونصت المادة الثانية من هذا القانون على أن يعمل به من تاريخ العمل بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١ .

وبموجب هذه القوانين الاشتراكية أصبح للعامل بجانب أجره حقه العادل في نتيجة عمله ، فالهدف الأساسي من تخصيص حصة من أرباح الشركات لعمالها وموظفيها هو تحقيق العدالة في توزيع الدخل القومي ورفع مستوى معيشتهم .

إثبات الوفاء بالأجر :

عنى الشارع ، ضماناً لتسلم العمال أجورهم بوضع طريقة خاصة لإثبات الوفاء بالأجر ، فلم يترك قانون العمل إثبات الوفاء بالأجر للقواعد العامة ، بل نص في المادة ٤٩ على أن يحدد وزير العمل الشروط والأوضاع التي تتبع في إثبات تقاضى الأجر . وقد صدر القرار الوزاري رقم ١٤١ لسنة ١٩٥٩ الذي استلزم لإبراء ذمة صاحب العمل من أجر العامل ، توقيع هذا الأخير في السجل المعد لتقيد الأجر أو على الإيصال المعد لذلك في المؤسسات التي تستعمل النظام الآلى لإعداد الأجور أو في كشوف الأجور التي يجب أن تتضمن بيانات معينة حدثت في ذلك القرار .

وتعليقاً لهذا القرار لا يمكن إثبات وفاء الأجر بالبينة والقرائن
مهما قلت قيمة المبلغ المدفوع . ويرجع السبب في اشتراط الوفاء
بالأجر عن طريق التوقيع على سجلات الأجور أو كشونها
أو إيصالات النظام الآلى إلى الرغبة في التأكد من صحة الوفاء
من غير الالتجاء إلى البينة أو القرائن التي يسهل على صاحب العمل
أن يستند إليها في الادعاء بالوفاء .

حماية الأجر

لما كان الأجر هو المصدر الوحيد لنفقة العامل وأسرته ، فقد عنى مشرعنا العربى بوضع نظام مفصل لحمايته ، وهذه الحماية تتناول حماية الأجر من مزاحمة دائى صاحب العمل المعسر ، وحماية من حقوق صاحب العمل فى الاقتطاع من أجور عماله ، وحمايته من دائى العامل الراغين فى الحجز عليه تحت يد صاحب العمل :

حماية الأجر من مزاحمة دائى صاحب العمل المعسر :

كفل قانون العمل حماية أجر العامل ، وكافة ما يستحقه من مبالغ من مزاحمة دائى صاحب العمل المعسر ، فرتب لها حق امتياز عام على جميع أموال صاحب العمل من منقولات وعقار ، وتكون مرتبة هذا الامتياز بعد امتياز المصروفات القضائية من المبالغ المستحقة للخزانة العامة ، ومصروفات الحفظ والترميم ، ويغول هذا الامتياز للعامل أو لمن يستحقون عنه بعد وفاته ، أسبقية وأفضلية على بقية الدائنين فيما عدا ما ذكر (المائة ٨)

حماية الأجر فى مواجهة صاحب العمل :

بالنسبة لصاحب العمل وضع قانون العمل قاعدتين أساسيتين

حماية الأجر : الأولى هي تحريم كل الأساليب والطرق التي من شأنها أن تسمح لصاحب العمل بطريق غير مباشر بالتلاعب في مقدار الأجر الحقيقي الذي يناله العامل . والقاعدة الثانية هي تضيق نطاق المقاصة بين الأجر وما قد يكون مستحقاً على العامل لصاحب العمل من فروق أو تعويضات .

١ - حرية تصرف العامل في الأجر : أما القاعدة الأولى

فتظهر من اجتماع المادتين ٤٥ و ٥٠ من القانون إذ تنص الأولى كما رأينا على أن الأجور تزدى بالعملة المتداولة قانوناً وتنص الثانية على أنه لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو بما ينتجه صاحب العمل ، فالنص الأول - بإيجابية الوفاء بالأجر بالعملة المتداولة قانوناً - يحرم كل صور الوفاء بمقابل إذا كان الأجر المتفق عليه نقدياً فقانون العمل لا يسمح بوجود ماسي في إنجلترا بنظام المبادلة أو المقايضة Truck-System هذا النظام لا يخرج عن أن يكون أداء للأجر النقدي عن طريق الوفاء بمقابل ، كأن يتسلم العامل - بدلا من النقود - سلعاً مما ينتجه صاحب العمل أو كوبونات أوراقاً مالية أو أوراقاً تجارية مستحقة الوفاء في أجل معين أو غير ذلك من الصور . ومن الواضح أن الأجر الحقيقي للعامل يكون في هذا النظام تحت رحمة صاحب العمل الذي يتحكم في أسعار السلع المعطاة إلى العامل

أو يعطيه أوراقاً مستحقة الدفع في أجل غير قريب أو مسخوبة على أشخاص غير ملّيين إلى غير ذلك من ضروب التأثير في مقدار الأجر ولا سيما أن قلة ثقافة العامل لا تسمح له بالوقوف على حقيقة الأمر .

أما المادة ٥٥ من قانون العمل فهي — إذ تبطل كل اتفاق يلزم العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو بما ينتجه صاحب العمل — تحرم إنشاء ماسي في فرنسا بمنشآت أو محلات الاقتصاد *Economats* وهي محلات ملحقة بمنشآت صاحب العمل تتولى بيع الأغذية والكساء والحاجيات الضرورية للعمال ولأسرهم بالنسيئة وبأمان المفروض فيها في الأصل أن تكون أقل من أثمان السوق وذلك رعاية للعمال . ولكن نظام المنشآت الاقتصادية هذا سرعان ما انقلب وبالأعلى على العمال إذ جعل منه أصحاب الأعمال سبيلاً لاستغلال العمال ولتحقيق أرباح من بيع السلع تخفف عنهم عبء الأجور وتنقص في نفس الوقت من الأجر الحقيقي للعامل . بذلك كان من مساوئ هذا النظام أن يربط العامل بالمنشآت وربطاً لا يقوى العامل على فسخه لأنه إذا ترك العمل فإن حسابه في المنشآت الاقتصادية يصفى دفعة واحدة ، ويكون عليه أن يفي بكل ما يبق عليه من أقساط وهو ما لا يقوى على تحمله .

وبلاحظ أن النص السابق يحرم فرض أى قيد على العامل

من حيث طريقة تصرفه في الأجر ولو كانت المحلات التي يلزم بالشراء منها غير مملوكة لصاحب العمل والسبب في ذلك أن كل تقييد للعامل من هذا النوع يخالف مبدأ الحرية الشخصية وحرية التصرف في الأموال والعامل لا يقبل النص على هذه القيود في العقد إلا تحت ضغط حاجته إلى العمل . ويضاف إلى ذلك أن شبهة المصلحة الشخصية لرب العمل من مثل هذه الشروط شبهة قوية وإلا فلماذا يفرض على العامل الشراء من محلات معينة غير مملوكة له إذا لم تكن له مصلحة شخصية في ذلك قوامها التمكن من هذا الطريق من التلاعب بالأسعار وتخفيض الأجر الحقيقي للعامل .

٢ - حماية الأجر من اقتطاعات صاحب العمل : إذا كان

صاحب العمل مديناً بالأجر للعامل فإنه كثيراً ما يكون دائماً للعامل بمبالغ أخرى قد تساوى الأجر وقد تزيد عنه وذلك لأسباب مختلفة كأن يكون صاحب العمل قد أقرض العامل مبالغ معينة لمواجهة ظرف طارئ أو أن يتلف العامل بعض الأدوات المملوكة لصاحب العمل فيصبح مديناً بالتعويض عن هذا الإتلاف أو أن يشتري العامل بمحض اختياره بالنسيئة سلعة مما ينتجه صاحب العمل أو أن يكون العامل قد تسلم أكثر من أجره فيجب عليه استرداد ما تسلمه دون وجه حق إلى غير ذلك من الأمور وفي هذه الحالات جميعاً لو ترك الأمر للقواعد العامة لاستطاع

صاحب العمل أن يوقع المقاصة بين الأجر وبين دين العامل بحيث يحرم العامل من كل أجره أو من أكثره وهي نتيجة خطيرة لا تتفق مع الطابع الحيوى للأجر . ولذلك ضيق القانون من حدود المقاصة بين الأجر وبين ديون العامل ولم يسمح بها إلا فى حدود لا تلحق الضرر بالعامل فى مورد حياته الوحيد . لذا تدخل مشرعنا الاشتراكى بتنظيم الاقتطاع من الأجر لتسوية هذه الاستحقاقات بما يضمن للعامل الحصول على جزء من أجره يكفى لقوته وقوت عياله .

(أ) الاقتطاع لسداد القروض : نصت المادة ٥١ من قانون العمل على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠ ٪ وفاء لما يكون قد أقرضه من مال ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فائدة . فالقانون يحرم على صاحب العمل أن يقرض العامل بفائدة ولا يسمح له بإيقاع المقاصة بين الأجر وبين العامل المقرض إلا فى حدود ١٠ ٪ فقط من الأجر .

(ب) الاقتطاع لتعويض الإلتاف : ألزمت المادة ٥٤ من قانون العمل العامل بتحمل المبالغ اللازمة لإصلاح أو استبدال المهمات أو الآلات أو المنتجات المملوكة لصاحب العمل أو الموجودة فى عهده إذا كان هو المتسبب فى فقدانها أو إتلافها أو تدميرها .

ولصاحب العمل أن يقدّر المبلغ اللازم لذلك ويبدأ باقتطاعه من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر . وفتح المشرع السبيل أمام العامل للتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة الجزئية إذا كان يعمل لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسين عاملاً أو أمام اللجنة الاستشارية المشتركة المنصوص عليها في المادة ١١١ من قانون العمل إذا كان يعمل لدى صاحب يستخدم عمل خمسين عاملاً فأكثر ، وهذه اللجنة تتكون من ستة أعضاء نصفهم يمثلون صاحب العمل والنصف الآخر يمثلون العمال . وفي هذه الحالة الأخيرة يكون قرار اللجنة قابلاً للاستئناف سواء من جانب العامل أو صاحب العمل -- خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها محل العمل .

وحكم المحكمة الجزئية نهائياً في كلتا الحالتين أى في حالة رفع النزاع إليها ابتداء وفي حالة استئناف قرار اللجنة الاستشارية المشتركة أمامها . فإن لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره أو قضى له بأقل منه ، وجب عليه رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم نهائياً أو من تاريخ قبوله لقرار اللجنة أو فوات ميعاد استئنافه .

(ج) الاقتطاع للفرامات: حظرت المادة ٦٦ من قانون العمل

على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، كما حظرت عليه أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقمها أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد فالمرشح حدد الحد الأقصى للاقتطاع من الأجر وفاء للغرامات التأديبية بما يقابل أجر خمسة أيام في الشهر الواحد مهما كانت طريقة أداء الأجر وذلك حماية لأجر العامل وضمائنا لعدم استقطاع صاحب العمل الأجر جميعه أو جزءا كبيرا منه مما يضر العامل وهو يعول على أجره وسداد نفقات معيشته .

وضمائنا للأحكام المتقدمة أوجب المشرع على صاحب العمل قيد غرامات العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيمها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد له حسابا خاصا .

واقطاع الأجر بسبب الغرامة وإن كان وفاء لها إلا أن المبالغ المقتطعة ليست حقا لصاحب العمل بل جعلها القانون حقا لعمال المؤسسة الواحدة فأوجب الشارع على صاحب العمل أن يخصص الغرامات المقتطعة من أجور عماله وفقا للادة ٦٦ من قانون العمل لإيفائها فيما يعود عليهم بالنفع طبقا للقواعد التي يضعها وزير العمل بقرار منه . وقد صدر القرار الوزاري مينا طريقة التصرف في أموال الغرامات التي تقتطع من العمال .

حماية الأجر من دائي العامل :

عنى مشرعنا العربى بحماية الأجر من بطش دائي العامل بوجه عام فلم يجز الحجز عليه إلا فى حدود ضيقة كما حماه أيضا من تورط العامل نفسه وسوء تصرفه فألحق بالحجز فى هذا المقام النزول عن الأجر وذلك حتى يكفل له العيش .

فقد يلتزم العمال بدين أو نفقة ، كما أن كثيرا منهم اعتادوا شراء حاجاتهم من المأكل والملبس بطريقة التقسيط ، وفى بعض الأحيان لا يجد الدائن أمامه مفرأ لوفاء دينه من العامل إلا بالحجز على ما تحت يد صاحب العمل . ولما كان معظم العمال يعتمدون على أجورهم فقد وضعت المادة ٥٢ قيودا على الحجز أو النزول عن الأجر فنصت على أنه لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل بالنسبة إلى الثلاثة جنهات الأولى أو العشرة قروش الأولى يوميا إلا فى حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لإداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مأكل وملبس أما ما زاد على ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أى دين بما لا يزيد على الربع . ويستوفى دين النفقة قبل دين المأكل والملبس . وفى حالة اقطاع جزء من أجر العامل طبقا لأحكام هذه الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوبا إلى ما يبق من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه .

وتبدو أهمية هذا النص أولاً في أنه يسوى في الحكم بين الحجز على الأجر ونزول العامل عنه أى حوالة إلى الغير ، وثانياً في أنه يقيم تفرقة بين الدائنين الذين يجوز لهم الحجز على الأجر تحت يد صاحب العمل في حدود الربع ، فلا يسمح بالحجز على الأجور الصغيرة التى لا تتجاوز ثلاثة جنيهات شهرياً أو عشرة قروش يومياً إلا للدائنين الذين تكون حقوقهم ذات طابع جوى كالدائنين بالنفقة والدائنين الذين ساهموا فى حياة العامل وضرورياته كالدائنين بأثمان المأكل والملبس ، فهؤلاء الدائنون يكون لهم الحق فى الحجز على ربع ما يتبقى من الأجر بعد خصم الثلاثة جنيهات الأولى شهرياً أو العشرة قروش الأولى يومياً . وهذه الأحكام جميعاً ترد إلى الطابع الجوى للأجر .

حماية الأجر الحقيقي للعامل :

وكما عملت الدولة على حماية الأجر الحقيقي للعامل وزيادته بما توفره له ولأسرته من خدمات اجتماعية مجانية أو بأجور رمزية فقد اقتضت السياسة الاشتراكية للدولة التوسع فى تقديم الخدمات المجانية العامة للطبقة العاملة . وهذه الخدمات المجانية أوسع من أن تحصر بل هى تمتد إلى كل ما من شأنه تحسين ظروف العمال ومعيشتهم وإلى كل ما يؤثر فى نفسياتهم ومعنوياتهم سواء قامت به الدولة بالطريق المباشر كالتعليم والرعاية الصحية والسكن وسائر

الخدمات العامة أم فرضته على أصحاب الأعمال عن طريق التشريع كتوفير العلاج الطبي والتغذية وتوفير وسائل الانتقال للعمال الذين يقيمون بعيدا عن أماكن العمل . ويلاحظ أن هذه الرعاية التي تقوم بها الدولة لا تكون مقصورة في تأثيرها ونفعها على العامل وأسرته فقط بل إنها تمس حياة المجتمع الذي يعيش فيه ولهذا لا يمكن الفصل بين الرعاية الاجتماعية للطبقة العاملة وبين الخدمات العامة التي توفرها الدولة لرفع المستوى الصحي والاجتماعي والثقافي لعامة الشعب .

كما شجعت الدولة تكوين ونشر الجمعيات التعاونية الاستهلاكية لأنها تحرر المستهلكين من استغلال الوسطاء وتضمن هبوط الأسعار وتساعد على زيادة مقدرة الشراء عند العمال ومن ثم تؤدي إلى ارتفاع مستوى الأجر الحقيقي للطبقة العاملة .

سياسة تحديد الأجور

في ظل اشتراكيتنا العربية

تجلى الطابع الإنساني لمشرعنا العربي في سياسة تحديد الأجور حتى يكون العمل بعيداً عن نظام العرض والطلب، وليسمو تبعاً لذلك نشاط الإنسان العامل على نظام المنافسة .

ولم تثبت فكرة تحديد الأجور، أو على وجه الدقة فكرة وضع حد أدنى لها إلا في فاتحة هذا القرن تحت تأثير المذاهب الاشتراكية مع غيرها من الجهود الداعية إلى التخفيف من آلام العمال والساعية إلى توفير أسباب العيش الكريم لهم - وأصبح إقامة حد أدنى لأجور العمال في الدول المتقدمة ، حقيقة تشريعية واقتصادية ، واجتماعية واقعة .

وسنعرض لسياسة تحديد الأجور قبل الثورة ، ثم نظم تحديد الأجور في ظل اشتراكيتنا العربية :

سياسة تحديد الأجور قبل الثورة

المساومة في الأساس في تحديد الأجور :

في ظل النظام الرأسمالي الذي كان سائداً في مصر قبل الثورة ، كان مشرع ذلك الوقت يؤمن بمبدأ سلطان الإرادة ، أى حرية التعاقد . غير أن هذا المبدأ بما تضمنه من حرية مطلقة كان وبالاً على الطبقة العاملة . فقد أدى الأخذ بهذا المبدأ في علاقات العمل إلى غبن شديد للعامل ، إذ يفترض حرية كاملة للأفراد في إبرام العقود ومساواة مطلقة بين إرادتهم عند التعاقد . وتجاهل المشرع ما لعقد العمل من طبيعة متميزة تدهو إلى إفراذه بقواعد تختلف عن تلك التي تنظم بقية العقود . وبذلك أصبحت إرادة صاحب العمل تقوم مقام القانون في تنظيم العمل ، فاختل التوازن على هذا الوجه ، بين إرادتي الطرفين وانحصر دور العامل في مجرد الإذعان لبنود صاحب العمل . وكان هذا الأخير يضع من شروط العمل ما يحلو له دون قيد أو رقابة . وقد عانى العامل الكثير من الآلام في ظل هذا النظام . وكانت المساومة بين العامل وصاحب العمل هي الأساس في تحديد الأجور ، لذلك كانت الأجور

حذيلة وتافهة وكان المشاهد أن العامل يقبل شروط صاحب العمل مهما ظهر فيها من حيف ليحصل على قوت يومه ويقي عياله من التهلكة .

ووقف المشرع موقفا سلبيا رغم ما كان يعانيه العمال من حذالة في الأجور ، مطلقا لأصحاب الأعمال حرية استغلال العمال . وفشلت جهود العمال في سبيل تحسين مصائرهم في حمل الشارع على التدخل لحمايتهم ، ولم يكن المشرع حراً في اتباع هذا المسلك ، بل فرضته عليه الرأسمالية المستغلة التي حرصت على دفع أجور هزيلة سعياً وراء المزيد من الأرباح .

ظل مشروع ذلك العهد جامدا رديا من الزمان ، أو فرض عليه أن يظل كذلك ، آخذاً بمبدأ سلطان الإرادة في سياسة تحديد الأجور ، إلى أن قامت الحرب العالمية الثانية وما جرت في ذيلها من تطورات اقتصادية وارتفاع في نفقات المعيشة ، حيث بدأ متردداً خجلاً في تنظيم الأجور ، فقد ظهر الحد الأدنى للأجور لأول مرة أثناء الحرب العالمية الأخيرة ، بمناسبة تقرير إعانة غلاء المعيشة للعمال والمستخدمين في المحال الصناعية والتجارية بمقتضى الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، الذي قرر حداً أدنى للأجر بسبعة قروش ونصف قرش للعامل البالغ من العمر ١٨ سنة . ونظراً لتفاقم هذا الحد الأدنى للأجر الذي فرضه

الشارع على نحو يجعله عديم الأثر في الحياة العملية ، اضطر إلى زيادة هذا الحد الأدنى عدة مرات آخرها الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الذي حدد للعامل البالغ ثمانية عشر عاماً ١٢٥ قرشاً في اليوم أو ٣١٢٥ قرشاً في الشهر ، وينقص العامل الذي يقل عن هذه السن نصف قرش في اليوم أو ١٢٥ قرشاً في الشهر عن كل سنة تقل عنها على ألا يقل عن ١٠ قروش في اليوم أو ٢٥٠ قرشاً في الشهر . كما اعتمد المشرع في تحديد علاوة غلاء المعيشة على عنصرين : الأول أجر العامل في الشهر ، فزيد نسبة العلاوة كلما قل هذا الأجر ، فهي تتناسب معه تناسباً عكسياً . والعنصر الثاني الأعباء العائلية للعامل فزيد نسبة العلاوة بزيادة هذه الأعباء فهي تتناسب معها تناسباً طردياً .

ولم توفر هذه العلاوة للعامل إلا القدر اللازم للمعيشة في أدنى الحدود المستطاعة كما لم يستفد من أحكام هذا الأمر العسكري سوى عمال المحلات التجارية والصناعية .

الحد الأدنى لأجر العمال الزراعيين :

كلن الحد الأدنى قاصراً ، كما قدمنا ، على العمال في المحلات الصناعية والتجارية ، ولم يحفل المشرع بوضع مثل هذا الحد على تواضعه ، لعمال الزراعة ، رغم حاجتهم القصوى إليه ، وقد ظل عمال الزراعة بمنأى عن كل تدخل من المشرع لتنظيم أمورهم ،

ولكن إزاء وقوع كارثة انتشار الملاريا عام ١٩٤٤ وضياح أرواح
عشرات الآلاف وما كشف عنه انتشار هذا الوباء من سوء
التغذية ، ونقص مقومات الحياة الإنسانية اضطر المشرع إلى
التدخل وإصدار الأمر العسكري رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ ، ولكنه
قصر حمايته على مديرتي قنا وأسوان ، ووضع حداً لأجر العامل
الزراعي في تلك المناطق . وقد كان الحد الأدنى للأجر للعامل
البائع ثمانية عشر عاما عشرة قروش في اليوم وأجبر أن ينقص لمن
دون هذه السن نصف قرش عن كل سنة أو كسور السنة تنقصه
لبلوغها بحيث لا يقل أجره عن خمسة قروش في اليوم .

وظل على هذا النحو الحد الأدنى للأجر بالنسبة للعامل
الزراعي قاصرا على مديرتي قنا وأسوان إلى أن قامت الثورة .

الثورة وسياسة تحديد الأجور

قامت ثورة ٢٣ يوليو لتتخذ شعباً أضناه الضيم والاستبداد والاستعباد، وتخلصه من الظلم الاجتماعي الذي اكتوى بناره ردحا طويلا من الزمن لذلك كان من الطبيعي، وقد نبعت الثورة من وجدان الشعب، أن تضع في قه أهدافها الاهتمام الكامل بالقوى العاملة والنهوض بها وانتشالها من أوضاع الفوضى والتخلف والاستغلال التي كانت تعيش فيها وتضع حداً للظلم الاجتماعي بشتى مظاهره.

وضع حد أدنى لأجر العمال الزراعيين :

عمدت الثورة أول ما عمدت إلى القضاء على الإقطاع بإصدار القانون الثوري، قانون الإصلاح الزراعي رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ الذي حرر العمال الزراعيين من الرق والاستغلال، ووضع لأول مرة في تاريخ البلاد حداً أدنى لأجور عمال الزراعة بمقتضى لجان شكلت لهذا الغرض، فنصت المادة ٢٨ منه على أن يقوم بتعيين أجر العامل الزراعي في المناطق الزراعية المختلفة كل عام لجنة يشكّلها وزير الزراعة برئاسة أحد كبار موظفي الوزارة وعضوية ستة مختارهم الوزير، ثلاثة يمثلون ملاك الأراضي الزراعية

ومستأجرها وثلاثة يمثلون العمال الزراعيين ولا يكون قرار هذه اللجنة نافذاً إلا بعد تصديق وزارة الزراعة .

وتطبيقاً لهذا النص تشكلت اللجنة المشار إليها وأصدرت قرارها بتحديد الحد الأدنى لأجور عمال الزراعة وصدق الوزير على قرارها فأصبح نافذاً . وهذا الحد الأدنى هو ١٨ قرشاً للرجال وعشرة قروش للأولاد والنساء أو البنات وذلك لمن جرى العرف الزراعى على استخدامهم باليومية .

الثورة تعيد النظر في نظم تحديد الأجور :

هكذا تحدد أجر العامل الزراعى بثمانية عشر قرشاً في اليوم بينما حددت الأوامر العسكرية السابقة على الثورة أجر العامل الصناعى والتجارى باتى عشر قرشاً ونصف يومياً . ولما كان من غير المعقول وبما يخالف العرف وطبائع الاشياء أن يظل أجر العامل الصناعى أو التجارى الذى يعيش فى المدينة - حيث ترتفع نفقات المعيشة - عن أجر العامل الزراعى الذى يعيش فى القرية حيث تقل نفقات المعيشة بصورة ملموسة . كما أن نظام غلاء المعيشة الذى حددته الأوامر العسكرية السابقة يختلف باختلاف الحالة الاجتماعية للعامل ، وهذه العلاوات والحد الأدنى للأجور تقل كثيراً عن مدى الارتفاع الذى وصلت إليه الأسعار ، وأخيراً فإن الحد الأدنى للأجور لا يتفق مع طبيعة ظروف كل مهنة . وهذا الأجر

يجب أن يحدد في كل صناعة وفي كل منطقة على حدة .
لذلك رأى المشرع الثورى ملافاة هذه العيوب جميعها فأنفى هذه
النظم واستحدث نظام لجان الأجور . وهذه اللجان تكون من ممثلين
عن الدولة والعمال وأصحاب الأعمال ، وتختص هذه اللجان بتحديد
مستويات الأجور في الصناعات والمهن المختلفة ، وتمارس عملها
هذا في المناطق الداخلة في اختصاصها مع الرجوع إلى الاجصائيات
الخاصة بنفقة المعيشة ، ودراسات معيشة الأسر ، وعناصر نفقة
الإنتاج والكفاية الإنتاجية . ومن شأن هذا النظام معالجة الأجور
في الصناعات وفي كل مهنة وفي كل منطقة على حدة حتى تكون
قرارات تلك اللجان متمشية مع احتياجات العامل ومع الظروف
الاقتصادية المختلفة مع الزمان والمكان . وسنعرض لهذا النظام
بالتفصيل عند إضاح سياسة تحديد الأجور في مجتمعا الاشتراكي .

سياسة تحديد الأجور

في مجتمعا الاشتراكي

انتهى العهد الذي كان تحديد الأجور فيه يتم نتيجة للعرض والطلب ، كما انتهت الآراء والمذاهب التي كانت تقول ان تحديد الأجور من أخص الأمور التي يجرى الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل والتي لا يجوز التعرض أو المساس بما يتم الاتفاق عليه ، بعد أن أصبح تدخل الدولة في تحديد الأجور لتحقيق أهداف اجتماعية وإنسانية واقتصادية مسألة مقررة .

فلم يعد تحديد أجر العامل من اطلاقات صاحب العمل في ظل النظام الاشتراكي كما هو الحال في النظام الرأسمالي ، بل إن تدخل الدولة لتحديد هذا الأجر أصبح أمراً ضرورياً تملية العدالة الاشتراكية . لذلك اتجه مشرعنا الاشتراكي نحو إيجاد أسس جديدة لتقدير الأجور غير تلك التي فرضها النظام الرأسمالي فاستحدث تشكيل لجان لتحديد الأجور ، ونص على هذه اللجان بالفصل السادس من الباب الثالث من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

مزايا نظام لجان الأجور :

ستؤدي لجان الأجور خدمات جليلة في سبيل السلام الصناعي ،

فالاتصال المباشر والمناقشات المتواصلة بين العمال وأصحاب الأعمال يؤديان إلى تفهم الأمور والوصول إلى حلول ترضى الطرفين ، وبذلك يتجنب المجتمع الآثار المترتبة على التوتر الناتج عن قيام النزاع . ومن مزايا نظام لجان الأجور مرونته إذ يمكن تغيير الحد الأدنى للأجر بتغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية ، فقد اشترط القانون في الأجر أن يكفي لسد حاجات العامل الأساسية ، فيجب أن يكون الأجر من الكفاية بحيث يكفل للعامل ولأسرته الحياة الجديرة بكرامة الإنسان ، كما يجب أن يكون الأجر عادلا ومناسبا ويقوم الأجر العادل المناسب على فكرة الجزاء العادل والتوزيع العادل من جهة ، كما يقوم على فكرة الاشتراك في المجتمع بخيرات الطبيعة وبثمار العلم والمدنية ، ومن ثم على نظرية تطور مستوى المعيشة ونسبته من جهة أخرى . والفكرة الأولى أبعد ما تكون عن أن تجعل من العمل سلعة تباع وتشترى ، بل تنظر إليه كأهم عوامل الإنتاج ومن حقه أن يحصل على الجزاء الأوفى دون غبن أو استغلال ، أما الفكرة الثانية فتفسح إمكانات إشباع قدر أكبر من الحاجات ، كما تتماشى مع نظرية التطور فبعض الحاجيات التي كان ينظر إليها في عصر ما كإليات لا تلبث أن تصبح في عصور تالية من الضروريات .

وهكذا يتضح لنا من كل ما سبق أن السياسة الرشيدة للأجر

هى التى تقوم على أساس العدالة والكفاية والإشتراك فى التمتع
بمخرجات الطبيعة وثمار العلم والمدنية ، ولا يكون تنفيذ مثل هذه
السياسة إلا عن طريق لجان الأجور . ولا شك أن سياسة رسم
الأجور عن طريق لجان تحديد الأجور تعتبر من أحسن السياسات
فى الأنظمة الحديثة لتحسين مستويات معيشة العمال ، كما أن من
شأنها العمل على الإقلال من المنازعات الكثيرة من أصحاب العمل
والعمال ، فعدالة الأجور وكفايتها تعتبر من أهم عوامل السلام
الصناعى .

تشكيل لجان تحديد الأجور واجتماعاتها :

نص قانون العمل على أن تشكل بقرار من وزير للعمل لجنة
مشتركة لاقتراح تحديد الأجر فى كل محافظة ، كما يجوز تشكيل لجان
خاصة بالمراكز الصناعية الهامة ، وتؤلف هذه اللجان برئاسة
مندوب من وزارة العمل ، وعضوية مندوب من وزارة الصناعة ،
أو وزارة الاقتصاد ، حسب الأحوال ، ومندوب عن أصحاب
الاعمال يختاره منظماتهم ، ومندوب عن العمال يختاره اتحاد نقاباتهم
(المادة ١٥٦) .

وعضوية هذه اللجنة سنة قابلة للتجديد . وقد وضع القانون
قواعد لاجتماعاتها : فلا تكون اجتماعات اللجنة قانونية إلا إذا حضرها
جميع الأعضاء فإذا لم يتكامل العدد يؤجل الاجتماع إلى جلسة ثانية

تُعقد بعد أسبوع على الأكثر وفي هذا الاجتماع الثاني يكفي حضور ثلاثة أعضاء بينهم مندوبو أصحاب الأعمال والعمال ، فإذا امتنع مندوب أصحاب العمل ومندوب العمال عن حضور الجلسة الثانية تدعى اللجنة في اجتماع ثالث خلال ثلاثة أيام يكتفي فيها بحضور أى عدد من الأعضاء وتصدر اللجنة قرارا بأغلبية آراء الحاضرين فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذى به رئيس اللجنة .

كما نص القانون على أن تجتمع هذه اللجنة بصفة منتظمة دورة في كل سنة على الأقل ويكون لهذه الدورة جدول أعمال وتواصل اللجنة اجتماعاتها حتى تفرغ من جدول أعمالها .

اختصاصات اللجنة :

جاء نص قانون العمل عاما وشاملا لتحديد الأجور في سائر ميادين النشاط الاقتصادى سواء كان صناعيا أو تجاريا أو زراعيا . واعتبرت كل محافظة وحدة قائمة بذاتها بحيث تخصص كل لجنة في تحديد الأجور في المحافظة التى أنشئت بها ، وذلك لاختلاف الظروف من محافظة لأخرى .

ونص القانون على أن هذه اللجنة تقترح الحد الأدنى للأجور كما لها أن تقترح إضافة زيادة الأجر مراعية في ذلك أن يكون للأجر لمد حاجات العامل الاساسية . ويجب على اللجنة قبل

اقترح قرارها أن تسمع رأى كل من منظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال وذوى الشأن ؛ فإذا لم يكن لأصحاب الأعمال منظمة أو للعمال نقابة وجب سماع رأى من تراه اللجنة (المادة ١٥٨) .
ثم ترفع اللجنة مقترحاتها إلى وزير العمل لإصدار القرارات التى تعين الحد الأدنى للأجور ، وهذه المقترحات لا تكون نافذة وسارية المفعول قبل صدور القرارات الوزارية المنفذة لها (المادة ١٥٩) وللوزير فى الحالات الاستثنائية ، كالأزمات الاقتصادية أو هبوط النقد أو ارتفاع تكاليف الحياة ارتفاعا كبيرا ، أن يدعو جميع اللجان إلى اجتماع عام للنظر فى تعديل الأجور .

المعايير والأسس التى تراعى عند تحديد الأجور :

نص قانون العمل فى الفقرة الأولى من المادة ١٥٨ على أن اللجنة تقترح الحد الأدنى للأجور مراعية فى ذلك أن يكفى لسد حاجات العامل الأساسية . وهذا هو المبدأ الذى يراعى عند تحديد الأجور . وحاجات العامل الأساسية تتألف من المسكن والغذاء والملبس لنفسه ولمن يعول ، وعلى ذلك فيجب أن يلحظ دائما اتخاذ الأرقام الرسمية القياسية للمعيشة كأساس لتحديد هذه الأجور بحيث يتعين زيادة الأجور كلما سجلت الأرقام الرسمية لنفقات المعيشة ارتفاعا ملحوظا ، كما يجب أن تراعى القوة الشرائية للعملة ومدى ارتفاعها أو هبوطها كما يجب أن يؤخذ فى الاعتبار الحالة الاقتصادية

السائدة ، وهل يسود الجو اجتماعي ورواج أو ركود ؟ فكل هذه عوامل يجب مراعاتها عند تحديد حاجات العامل الأساسية .

وقد نص قانون العمل على معاقبة كل من يخالف الأحكام التي يصدر بها قرار من وزير العمل بالتطبيق لأحكام المادة ١٥٩ في شأن تحديد الأجور بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد عن خمسين جنيتها . وفضلا عن ذلك تقضى المحكمة بإلزام المخالف بدفع فرق الأجر أو العلاوة المستحقة وتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

وإلى أن تنشأ هذه اللجان وتباشر أعمالها وتصدر قراراتها بتحديد الأجور وتصبح نافذة فقد نص القانون على أن الأوضاع الجارية الآن يستمر العمل بها ، أى سريان الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ (المادة ٤ من قانون إصدار قانون العمل) . فقرارات لجان الأجور هي البديل لنظام إعانة الغلاء المعمول به حاليا ، وهذا أمر منطقي لأن هذه القرارات ستقوم على تحقيق التناسب بين نفقات المعيشة والأجر في كل أقليم .

قرارات الحد الأدنى

لما كان من غير المفيد أن تعقد لجان الأجور قبل صدور القرارات الاشتراكية الخاصة بتحديد الحد الأدنى لأجر العامل الصناعي ، فقد أصدر مشرعنا الاشتراكي قرارات ينظمان الحد الأدنى لأجور عمال الصناعة ، أحدهما طبق على القطاع العام اعتباراً من أول فبراير من عام ١٩٦٢ والثاني طبق على القطاع الخاص اعتباراً من أول يونيو من نفس العام .

وقد وضعت هذه القرارات الاشتراكية قاعدة تبدأ منها لجان الأجور عملها ووفرت من الوقت والجهد والجدل ورفعت المستوى المادي .

فتحقيقاً للسياسة الاشتراكية التي تهدف إلى رفع مستوى الطبقة العاملة صدر القرار الجمهوري رقم ٢٦٢ لسنة ١٩٦٢ بتحديد حد أدنى لأجور العمال في الشركات التابعة للمؤسسات العامة الصناعية ، وينص القرار بمادته الأولى على أن يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل الذي يتجاوز سنه ثمانية عشر عاماً من أجر يوم شامل في الشركات التابعة للمؤسسات العامة الصناعية إلى خمسة وعشرين قرشاً .

وهذا القرار يمثل ما تهدف إليه الاشتراكية العربية من توفير الأمن والاستقرار للعامل ، فهو يهدف إلى وضع حد أدنى يحفظ على العامل كرامته كإنسان ويحافظ على مستوى معيشة له ولأسرته وقد قصد من تطبيق هذا القرار على الشركات التابعة للمؤسسات الصناعية أن يعطى للقطاع العام دوره القيادي ، كما أظهر العمل أن تطبيق هذا القرار على هذه الشركات لم يترتب عليه أن واجهت أية صعوبة مالية ، بل على النقيض من ذلك ، ترتب على تطبيقه زيادة في الإنتاج كنتيجة طبيعية لزيادة العمال على القدرة الإنتاجية . وقد طبق هذا القرار على ٢٤٩.٠٠٠ عامل .

وتطبيقا للاشتراكية ومبادئ الكفاية والعدل ، وتحقيقاً للساواة بين العمال في قطاع الصناعة ، وتكافؤ الفرص بين الجميع صدر القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦٢ بتحديد حد أدنى لأجور العمال بالمنشآت الصناعية في القطاع الخاص ، وتنص المادة الأولى منه على أن يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل الذي تتجاوز سنه ثمانى عشرة سنة من أجر يوى شامل في المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين ١ و ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه إلى خمسة وعشرين قرشاً . وقد أوضحت المذكرة الإيضاحية للقانون المقصود بالمنشآت الصناعية فى مجال تطبيق أحكام هذا القانون بأنها تلك التى يسرى عليها أحكام المادتين

١ و ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، أى المنشآت الصناعية التى لا يجوز إقامتها أو تكبير حجمها وتغيير غرضها الصناعى أو مكان إقامتها إلا بترخيص من وزير الصناعة بعد أخذ رأى اللجنة المشكلة بقرار من رئيس الجمهورية رقم ٤٥٠ لسنة ١٩٥٨ . وقد حدد وزير الصناعة لهذه المنشآت بادرى الأمر بقرار رقم ١٤١ لسنة ١٩٥٨ أعمالاً للرخصة المخولة له بمقتضى المادة ١٣ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه بالمنشآت الصناعية التى يتجاوز تكاليف إقامتها الكلية خمسة آلاف جنيه والمحددة بالجدول المرفق بالقرار . ثم امتدت أحكام المادة الأولى المشار إليها إلى المنشآت الصناعية التى تتجاوز تكاليفها الكلية ألف جنيه وذلك بقرار من وزير الصناعة رقم ٦٨٤ لسنة ١٩٦٠ وكذلك الشأن بالنسبة للمنشآت التى تخضع لأحكام المادة الثامنة من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فالقانون يسرى على العاملين بها ، وهذه المنشآت قد صدر بشأنها قرار وزير الصناعة رقم ١٤٠ لسنة ١٩٥٨ فحددها بالمنشآت القائمة التى تتجاوز التكاليف الكلية لإقامتها خمسة آلاف جنيه ثم امتد تطبيق هذه المادة إلى المنشآت التى تتجاوز التكاليف لإقامتها ألف جنيه وذلك بموجب قرار وزير الصناعة رقم ٦٨٠ لسنة ١٩٦٠ .

وقد وضع القانون جزاء يوقع على كل من يخالف أحكامه فنصت المادة الثانية على معاقبة صاحب العمل الذى يخالف أحكام

المادة الأولى منه بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهًا ولا تتجاوز ألف جنيه وذلك مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر .

وقد أوضح البيان الذي ألقاه الدكتور عزيز صدق وزير الصناعة في المؤتمر الوطني للقوى الشعبية نتائج تطبيق هذا القرار فقال : « إن هذا القرار الهام ينطبق على ٤٤٦٩ منشأة صناعية يشتغل فيها ٤١٣ ألف عامل ، من بين هؤلاء العمال أكثر من ٢٠٠ ألف عامل كان أجرهم أقل من ٢٥ قرشا ويتراوح بين عشرة قروش و ٢٣ قرشا . ويصدر هذا القرار الاشتراكي الذي جاء محققا للتطور الاشتراكي الاصيل ارتفع اجر أكثر من ٢٠٠ ألف عامل في شركات القطاع الخاص إلى ٢٥ قرشا وبذلك لا يوجد الآن بين ٦٦٢ ألف عامل يشتغلون في القطاعين العام والخاص من يقل أجره عن ٢٥ قرشا .

الاجور والكفاية الإنتاجية

ترتبط أجور العمال ارتباطا وثيقا بكفاية إنتاجهم ، وهذا الارتباط يخاق بين الظاهرتين علاقة مركبة مزدوجة بحيث تؤثر كل منهما في الأخرى وتتأثر بها وقد أكدت الإحصائيات والمقارنات والتجارب أن ارتفاع مستوى الكفاية الإنتاجية مصحوب دائما بارتفاع الأجور ، وكما أثبتت الإحصائيات والتجارب هذه العلاقة وجعلت منها حقيقة عليية ، أثبتت من ناحية أخرى أن مستوى الأجور يؤثر تأثيراً مباشراً في مستوى الكفاية الإنتاجية ، فكلما كان أجر العامل من الارتفاع بحيث يكفل له الحصول على السكن الصحي والملأثم والتغذية الكافية ويضمن له سبيل الحياة الكريمة التي تحقق له في النهاية رضا النفس والشعور بالإطمئنان والثقة في مواجهة مسئولياته العائلية فزداد بذلك كفايته الإنتاجية وهذه الزيادة تؤدي إلى ارتفاع مقابل في مستوى الأجور وهكذا يسير الاجر جنباً إلى جنب مع كفاية الإنتاج .

وقد بدأ تاريخ الكفاية الإنتاجية في مصر في عهد الثورة المباركة ، فقد أنشئ في ١٤ يونيو عام ١٩٥٤ مركز الكفاية

الإنتاجية والتدريب المهني ، وما أن أنشئت وزارة الصناعة في أغسطس ١٩٥٦ حتى تقرر ضم مركز الكفاية الإنتاجية إليها وحول المركز إلى إدارة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني لتتولى نشر الوعي الإنتاجي وزيادة الإنتاج وتزود هذه الإدارة بخبراء متمرسين متخصصين في وسائل الإنتاج الحديثة وعلوم الهندسة الصناعية المتطورة ويعكف هؤلاء الخبراء والمتخصصون على تحقيق الكفاية الإنتاجية عن طريق تنظيم المؤسسات الصناعية . فالمؤسسات الصناعية لم تعد - كما كان الأمر قبل الثورة - مجرد مؤسسات ينشئها أصحابها لمباشرة الإنتاج اعتباراً وكيفما اتفق وحسباً تشاء الظروف والملابسات ، وإنما أصبحت المؤسسات الصناعية في عهدنا الاشتراكي مؤسسات قومية ذات أهمية بالغة بالنظر إلى قيامها بالإنتاج الصناعي الذي يؤثر في حياتنا الاقتصادية بصفة عامة وفي حياة كل فرد من أفراد المجتمع بصفة خاصة . ومن هنا صار تنظيم المؤسسات الصناعية يحتل مكاناً مرموقاً في إدارة الكفاية الإنتاجية وتحقيقاً لهذا الغرض يقوم خبراء الكفاية الإنتاجية بتطبيق أسس الإدارة العلمية وتعميم ضبط الإنتاج وتحسين ظروف العمل وتهيئة العلاقات الإنسانية المنتجة وتدريب العمال والمشرفين تدريباً فنياً وعلمياً . فجميعاً يتعلق بالعمل يقوم خبراء الكفاية الإنتاجية بدراسة سلوكه داخل المصنع لمعرفة الحركات والعادات غير المفيدة بغية التقليل من

الإجهاد الذى يصيبه من غير طائل ودراسة البيئة التى يعمل فيها بغية تحسين هذه البيئة مثل التهوية والإضاءة والظروف الصحية وغير ذلك ، ودراسة العمل ذاته عن طريق قياس وتقدير الوقت والجهد والكفاية التى تتطلبها ، كل عملية بغية وضع نظام إدارى صحيح يضمن موازنة العمل وإعادة توزيعه وتنظيم أوقات الراحة والترفيه والتسلية ووسائل تشجيع العامل على مضاعفة إنتاجه ومدى ما يستحقه من مكافأة فى مقابل ذلك لحفزه على الابتكار .

كذلك تتبع طرق عديدة لزيادة الإنتاج عن طريق الإعداد المهنى السليم ، فالتدريب المهنى يعد فى مقدمة الوسائل التى تؤدى إلى نمو الإنتاج وارتفاع مستواه الفنى ، ويمكن لأصحاب الأعمال أن يحصلوا على إنتاج أوفر وأدق إذا حصل العامل على التدريب الضرورى وأنفق خير الوسائل لاستخدام الآلة وصيانتها وقلل ما أمكنه من الخسائر التى تصيب الآلات أو المصنوعات وبالإضافة إلى ما تقدم فإن إنبال العمال على الأخذ بنظام التدريب المهنى يمكنهم من الوصول إلى درجة فنية عالية تتيح لهم الحصول على أجور أكثر سخاء ، والاحتفاظ بشروط مريحة للعمل نتيجة لتقدير أصحاب الأعمال لإنتاجهم واقتناعهم بالمستوى الفنى الذى وصلوا إليه .

ولن يكون ارتفاع الأجور بسبب حسن تدريب العمال

وزيادة إقتانهم لعملهم سبباً في إرهاب الصناعة واستهدافاً للخسارة
لأن ارتفاع الأجور في هذه الحالة لم يأت عز طريق زيادة أعباء
الصناعة دائماً وإنما أتى نتيجة ارتفاع القيم الصناعية وزيادة دخل
القائمين بالصناعة بسبب ذلك .

ويتضح مما تقدم أن التدريب المهني وما يتبعه من زيادة في
الكفاية الإنتاجية هو الوسيلة الطبيعية التي يستطيع العمال عن
طريقها أن يحافظوا على أجورهم وشروط عملهم بل أن يحسنوها .

مستقبل الأجور في مجتمعنا الاشتراكي

ما من شيء يؤثر في حياة العامل وفي علاقته بالآخرين وبالمجتمع بوجه عام كما يؤثر فيها الأجر ، لذلك عني مشرعنا الاشتراكي برسم سياسة رشيدة للأجور تقوم على الأسس الآتية :

١ - سياسة الأجور والتخطيط .

٢ - كفاية الأجور وعدالتها .

٣ - المبادئ التي ترتكز عليها سياسة الأجور .

وسنعرض لهذه الأسس الثلاثة التي تقوم عليها سياسة الأجور في مجتمعنا الاشتراكي :

سياسة الأجور والتخطيط :

الاشتراكية العربية تعمل لتحقيق أهداف الشعب عن طريق التخطيط .. التخطيط للوارد الطبيعية واستغلالها .. والتخطيط للقوى البشرية وتنظيم استخدامها .. والتخطيط لزيادة الإنتاج ورفع الكفاية فيه .. والتخطيط لتوزيع الدخل بين الاستثمار في زيادة الطاقة الإنتاجية وبين الاستهلاك لرفع مستوى المعيشة الإنسانية ..

فالتخطيط في مجتمعنا الاشتراكي دعامة لتنظيم وضع النظام الذي يرغب الشعب في إرسائه وتعمل حكومتنا الاشتراكية على إعلاء بنائه . فن ناحية الإنتاج تركز الاشتراكية العربية على التخطيط الشامل لجميع مجالات الإنتاج وقطاعاته بما يضمن معدلات للنمو الاقتصادى والاجتماعى تفوق كثيراً معدلات نمو السكان . . . وتدعيم طاقات الإنتاج وتوسيع قاعدته الإنتاجية بصفة مستمرة حتى تكون فرص العمل مفتوحة أمام العاملين ، وتستوعب في مجالاتها جميع الزيادة التى تترتب في القوى العاملة . . . ويلاحظ أن النظام الذى يراد إنشاؤه يعتبر العامل مصدراً أساسياً من مصادر القوة في المجتمع وأنه يجب للعمل على تشجيعه على الإنتاج وفتح الفرص أمامه باعتباره المحرك الأول لزيادة الإنتاج القومى وزيادة رفاهية الفرد ورفاهته عن طريق عدالة توزيع الدخل وزيادته .

ومن ناحية التوزيع . . تستهدف الاشتراكية العربية عدالة توزيع الثروة ومصادر الإنتاج حتى يتاح لأكبر قدر من الناس أن يشاركوا في الثلك وأن يحصلوا - إلى جانب الدخل من عملهم - على دخل من ملكيتهم لا احتكار فيه ولا استغلال .

بما تقدم يتضح أن التخطيط يتجه نحو مضاعفة الإنتاج ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية ، وهذا يؤدي بدوره إلى تحسين

الأجور وزيادة الطلب على السلع الاستهلاكية . فالعمال نسبة غالبية من جمهور المستهلكين ، ولهذا فإن ارتفاع مستوى الأجور يزيد من قوة العمال الشرائية . ويؤدي هذا إلى توسيع أسواق بيع المنتجات وإلى الرواج مما يؤدي بدوره إلى نمو حجم الإنتاج وزيادة الطلب على العمال وإزدهار الحياة الاقتصادية وأخيراً إلى رفع مستوى معيشتهم ، وهذا الهدف الأخير هو الهدف الأصيل من التخطيط في مجال الأجور .

كفاية الأجور وعدالتها :

لما كانت عدالة الأجور وكفايتها من أهم عوامل السلام الصناعي ، لذلك تعمل الدولة على رسم سياسة عادلة للأجور تحقق للعمال مستوى معيشياً لائقاً - هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى تكون مجزية لصاحب العمل وتدفعه إلى استخدام العمال الأكفاء الذين يتحقق من ورائهم نفع يزيد أضعافاً كثيرة عن استخدام العمال الأقل كفاية ومهارة مهما كان أجرهم قليلاً .

فمستوى الأجور في مجتمعنا الاشتراكي من الكفاية والعدل ، بحيث يؤدي إلى تنشيط العمال وإلى زيادة طاقاتهم الإنتاجية وإلى تحسين العلاقات بينهم وبين أصحاب الأعمال ، وذلك بعكس الأجور المنخفضة بالنسبة للعمال ، والأجور المبالغى فيها بالنسبة لأصحاب

الأعمال ، فلكل من الأجور المنخفضة والأجور المغالى فيها
أضرار بالغة .

فليس هناك شك في أن انخفاض الأجور يضر بالمجتمع ، فنحن
إذا تتبعنا النتائج المباشرة وغير المباشرة للأجور المنخفضة
مع ما يصاحبها بالضرورة من انتشار روح التبرم والسخط وعجز
وسوء السكنى لوجدنا أنها تؤدي إلى تدهور صحة العامل وانحطاط
معنويته ، ومن ثم تناقص قدرته ورغبته في العمل مما يؤدي إلى
ضعف إنتاجيته . وكذلك يؤدي انخفاض الأجور إلى تفضيل أصحاب
الأعمال عدم استخدام الأساليب العلمية الحديثة التي تساعد في
زيادة الإنتاج نظراً لرخص استخدام العمال ومن هنا يعمد هؤلاء
إلى زيادة أرباحهم عن طريق تشغيل عدد كبير من العمال تحت
ظروف عمل سيئة . وهكذا يؤدي انخفاض الأجور إلى ضعف
إنتاجية الاقتصاد القوي وعرقلة التقدم الصناعي وبالتالي إلى إعاقة
الرخاء والانتعاش الاقتصادي بوجه عام .

بما تقدم نرى أن العمل الرخيص ليس بالرخيص حقاً ولكنه في
واقع الأمر وسيلة رخيصة باهظة التكاليف ، لا يقف ضررها عند
العمال وحدهم ، بل يمتد إلى أصحاب الأعمال أنفسهم وإلى المجتمع
عموماً ، وهي لا تمثل تخلفاً اقتصادياً واجتماعياً محسب ، ولكنها

ترهق الدولة أيضاً بعبء ثقل من المنازعات العمالية وما يتخللها عادة من توقعات في الإنتاج .

كما يجب ألا يغيب عنا أن المغالاة في زيادة الأجور تنشأ عنها أضرار كثيرة لاحصر لها بالنسبة للصناعة لأنها تزيد من تكاليف الإنتاج ، وترفع ائتمان الحاجيات مما يؤدي في النهاية إلى الاضرار بصالح المستهلك . . وبطبيعة الحال يعتبر العمال أنفسهم جزءاً لا يتجزأ من المستهلكين ، هذا فضلاً عن أن الأجور المرتفعة تدفع أصحاب الأعمال إلى استخدام النساء والأطفال بأجور منخفضة كوسيلة للإقلال من نفقات الإنتاج ، بل تدفعهم الأجور المرتفعة أحياناً - وعن جهل - إلى استخدام عمال أقل كفاية بأجور أقل وهذا منافسة للعمال العاديين بين الأقوياء .. وبالإضافة إلى هذا فإن الاستمرار في المغالاة في رفع الأجور قد يترتب عليه ضعف مقدرة بعض الصناعات على الاستمرار وما ينشأ عن هذا من توقف جزئي أو توقف كلي للعمل . وهذا بطبيعة الحال لا يتهامى مع صالح العمال أنفسهم أو صالح المجتمع عامة إذ أنه سيؤدي إلى عرقلة التقدم الاقتصادي للدولة وبالتالي إلى تقليل فرص العمل أمام العمال

لذلك عملت الدولة على رسم سياسة عادلة للأجور تشعر العمال في ظل تنفيذها بأنهم يحصلون على نصيبهم العادل من غلة الإنتاج ،

الكفيل بأن يضمن لهم ولاسرهم الحياة الجديرة بكرامة الإنسان كما يشعر كل عامل بعدالة أجره إذا قورن بأجور من يؤدون عملاً مماثلاً أو متكافئاً مع أقرانه العمال .

ولا يخفى أنه كلما اطمأن العامل إلى أجره وأن فيه الكفاية انصرف تفكيره إلى إتقان عمله وزيادة إنتاجه .

الأسس التي تعتمد عليها سياستنا في تحديد الأجور

تركز سياسة الأجور في مجتمعنا الاشتراكي على أربعة مبادئ أساسية :

المبدأ الأول - تحقيق العدالة في توزيع الدخل القومي بارتفاع نسبة الدخل من العمل إلى الدخل القومي .

المبدأ الثاني - مراعاة حصول العمال الذين يشتغلون في نفس المهنة وفي ظروف مماثلة على أجور متقاربة ، وأن هذه الأجور يجب أن تتناسب مع مسؤولياتهم ومع الجهود التي يبذلونها في تأدية عملهم ومع ازدهار الصناعة . أي أن يكون أساس التقدير هو تقويم الوظيفة من ناحية الجهد المبذول والتدريب والخبرة المكفولة والمسؤوليات الملقاة والمهارة أو الدقة المطلوبة في العمل .

المبدأ الثالث - الربط بين مسؤوليات الأجور وبين مستويات الكفاية الإنتاجية ، فرفع الكفاية الإنتاجية شرط أساسي لزيادة الانتاج وتحسينه ، ولذا فإن من أهداف اشتراكتنا رفع

الكفاية الإنتاجية بين الطبقات العاملة في الإنتاج من عمال ومديرين. ولهذا أفردت الخطة استثمارات خاصة للتدريب المهني وغيره من أنواع التدريب التي تعمل على زيادة الكفاية الإنتاجية .

المبدأ الرابع - الاحتفاظ بالتوازن بين الأجر النقدي ونفقة المعيشة ، ضمانا للمحافظة على مستوى الأجر الحقيقي ، ومعنى ذلك ضرورة ارتباط مستويات الأجور بمعدلات نفقة المعيشة وتوضيح ذلك هو أن أجر العامل ينظر اليه كأجر نقدي وكأجر حقيقي ، فالأجر النقدي هو الأجر الذي يتسلمه العامل نقدا ، أما الأجر الحقيقي فيتكون من السلع والخدمات التي يمكن للعامل شراؤها بالأجر النقدي الذي يتقاضاه ففي بعض الأحيان نجد الأجر الحقيقي انخفض برغم ثبوت الأجر النقدي وهذا يرجع إلى ارتفاع أسعار السلع والخدمات التي يشتريها العامل .

لذلك تعمل الدولة على تحقيق التوازن بين الأجر النقدي ونفقة المعيشة ذلك باتخاذ الأرقام القياسية للمعيشة كأساس لتحديد الأجور .

الآجور والميثاق

كان في بلدنا قبل الثورة ، كما قدمنا ، وضع غريب ظالم ، فقد كان الشعب يعيش في ظروف قاسية تحت رحمة الاستعمار والاسرة المالكه الدخيلة . وتحت رحمة الإقطاعيين الذين كانوا يملكون الأرض ، ويتحكمون في الفلاح ويحرمونه من حقوقه في الحياة الكريمة ، وتحت استبداد الرأسماليين الذين لا يهمهم غير تحقيق مصالحهم وزيادة ثرواتهم على حساب ظلم العامل واستغلاله ومن أجل هذا يعلن الميثاق في صراحة ضرورة الثورة ، فيقول في الباب الثاني « إن الثورة هي الوسيلة الوحيدة التي تستطيع بها الأمة العربية أن تخلص نفسها من الأغلال التي كبلتها ومن الرواسب التي أثقلت كاهلها فإن عوامل القهر والاستغلال التي تحكمت فيها طويلا ونهبت ثرواتها لن تسلم بالرضا ، وإنما لا بد على القوى الوطنية أن تصرعها وأن تحقق عليها انتصاراً حاسماً ونهائياً . »

ولا يكتفى الميثاق بهذا بل هو يدين بوضوح الطريق الإصلاحى فيقول في نفس الباب السابق : « إن وسائل العمل التقليدية لم تعد

قادرة على أن تطوى مسافة التخلف الذى طال مداه بين الأمة العربية وبين غيرها من الأمم السابقة فى التقدم .

ثم يحدد الميثاق أهداف الثورة الثلاثة بقوله فى الباب الثانى « إن جهوداً طويلة من العذاب والأمل بلورت فى نهاية المطاف أهداف النضال العربى ظاهرة واضحة . صادقة فى تعبيرها عن الضمير الوطنى للأمة وهى الحرية والاشتراكية والوحدة . »

والحرية هنا تعنى « حرية الوطن وحرية المواطن » . أما الاشتراكية فهى كوسيلة وغاية فى آن واحد تستهدف بناء مجتمع « الكفاية والعدل » . لحرية المواطن تتحقق مادياً ومعنوياً بأفضل الظروف الإنسانية وهى ظروف تستلزم وقتاً لتحقيق ضماناتها الثلاثة التى أشار إليها الميثاق خلال حديثه عن الديمقراطية السليمة بالباب الخامس .

١ - أن يتحرر (المواطن) من الاستغلال فى جميع صورته .

٢ - أن تكون له الفرصة المتكافئة فى نصيب عادل من الثروة الوطنية .

٣ - أن يتخلص من كل قلق يهدد أمنه ومستقبله .

أما الاشتراكية التى يجسدها الميثاق فى عبارة « مجتمع الكفاية والعدل » فهى لا تحقق إلا بإعادة صياغة المجتمع كله بجميع طبقاته

وأجهزته صياغة جديدة تحطم كل أنواع استغلال الإنسان للإنسان
ويتحقق معها إذابة الفوارق بين الطبقات ويتاح لكل مواطن
نصيبه العادل من الثروة الوطنية .

الاجور وحمية الحل الاشتراكي :

انجهدت الثورة في مجال البناء الاقتصادي والاجتماعي إتجاهاً
إشتراكياً وذلك كحتمية تاريخية ، فيقول الميثاق في الباب السادس
« إن الحل الاشتراكي لمشكلة التخلف الاقتصادي والاجتماعي
في مصر وصولاً ثورياً إلى التقدم ، لم يكن افتراضاً قائماً على
الاكتفاء الاختياري وإنما كان الحل الاشتراكي حتمية تاريخية
فرضها الواقع وفرضتها الآمال العريضة للجماهير كما فرضتها الطبيعة
المتغيرة للعالم في النصف الثاني من القرن العشرين » .

كما يؤكد عدم جدوى الطريق الرأسمالي فيقول في نفس الباب
السابق « إن صنع التقدم بالطريق الرأسمالي ، حتى وإن تصورنا
إمكان حدوثه في مثل الظروف العالمية الآن ، لا يمكن من الناحية
السياسية إلا أن يؤكد الحكم للطبقة المالكة للمصالح والمحكرة لها .

إن عائد العمل في مثل هذا التصور يعود كله إلى فئة من الناس
يفيض المال لديها لدرجة أن تبده في ألوان من الترف الاستهلاكي
يتحدى حرمان المجموع . إن ذلك معناه زيادة حدة الصراع الطبقي
والقضاء على كل أمل في التطور الديمقراطي لكن الطريق

الاشتراكية بما يتيح من فرص لحل الصراع الطبقي سليماً ، وبما يتيح
من إمكانية تذويب الفوارق بين الطبقات يوزع عائد العمل على
كل الشعب طبقاً لمبدأ تكافؤ الفرص .

إن الطريق الاشتراكي بذلك يفتح الباب للتطور الحتمي سياسياً
من حكم ديكتاتورية الإقطاع المتحالف مع رأس المال إلى حكم
الديمقراطية الممثلة لحقوق الشعب العامل وآماله .

ويحدد الميثاق اتجاه اشتراكيئنا « بالاشتراكية العلمية »
باعتبارها « الصيغة الملائمة لإيجاد المنهج الصحيح للتقدم » .

ومعنى هذا أن الاتجاه الاشتراكي لمسيرنا الاجتماعي يجب أن
يهتدى في خطواته بالقوانين العلمية في الحركة والتطور الثوري
التي أكدت التجارب الإنسانية التاريخية صدقها .

والاتجاه الثوري الاشتراكي يقوم على التخطيط الاشتراكي
الشامل الذي لا ينشئ الاقتصاد القومي فحسب بل يضمن توزيع عائد
هذا النمو توزيعاً عادلاً على جميع المواطنين المنتجين فلا تستأثر به
طبقة ممتازة من المجتمع ، أي يأخذ بهين الاعتبار ، وبمعيار المساواة
الاشتراكية عملياً التنمية وتوزيع العائد معاً ، بحيث ينال كل من
ساهم في عملية التنمية الجزء المساوي لجهده ، وإلى هذا يشير
الميثاق في بابه السادس بقوله « فالتخطيط الاشتراكي الكفء هو
الطريقة الوحيدة التي تضمن استخدام جميع الموارد الوطنية المادية

والطبيعية والبشرية بطريقة علمية وإنسانية لكي يحقق الخير لمجموع الشعب وتوفر لهم حياة الرفاهية .

ولما كانت الاشتراكية مرتبطة بتطوير البلاد اقتصاديا وبزيادة الإنتاج قد عملت الثورة على إحداث تغيرات جذرية في البناء الاقتصادى والاجتماعى بحيث تتحقق مضاعفة الدخل القومى وذلك عن طريق التصنيع ، وقد أوضح الميثاق الأسس التى قامت عليها سياسة التصنيع ونتائجها الاقتصادية والاجتماعية فيقول في الباب السابع « والصناعة هى الطاقة الخلاقة التى تستطيع أن تتجاوب مع التخطيط الواعى المدرس وتقي بيراجه دون ماعوائق غير منظورة تصعب السيطرة عليها ومن ثم فهى القادرة فى أسرع وقت على توسيع قاعدة الإنتاج توسيعا ثوريا حاسما . إن انجاسها إلى الصناعة يجب أن يكون واعيا وأن يأخذ فى اعتباره جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية فى معركة التطوير الكبرى . »

ويقول أيضا « وبصورة شاملة فإن الصناعة يجب أن تضع فى برامجها تصنيع كل ما تقدر على تصنيعه من المواد الخام ، تصنيعا جزئيا أو تصنيعا كاملا فإن ذلك يحقق أكبر الأهداف من عملية التطوير . إنه يحقق زيادة الإنتاج ويحقق مواجهة مطالب الاستهلاك كما أنه يفتح الفرص للأيدي القادرة على العمل ، والتى تتطلبه كحى إنسانى مقدس ، وفى نفس الوقت فهو مصدر للتقدم الاجنبى الذى يواجهه المطالب المتزايدة لمعركة التطوير . »

فلاشتركية تهدف إلى زيادة الإنتاج لذلك أكد الميثاق في الباب السابع الذى تحدث فيه عن الإنتاج والمجتمع أن الهدف الذى وضعه الشعب المصرى أمام نفسه ثوريا بمضاعفة الدخل القومى مرة على الأقل كل عشر سنوات لم يكن مجرد شعار ، وإنما كان حاصلًا صحيحًا لحساب القوة المطلوبة لمواجهة التخلف والسبق إلى التقدم مع مراعاة الزايد فى عدد السكان .

وقد وضعت خطة التنمية الشاملة فى عام ١٩٦٠ لمدة عشر سنوات تنتهى فى سنة ١٩٦٩ على أساس تحقيق هدف سياسى واقتصادى واجتماعى وهو مضاعفة الدخل القومى فى عشر سنوات (يصل إلى حوالى ٨٠ جنبها سنويا فى المتوسط للفرد الواحد) وبحيث يتحقق فى الخمس سنوات الأولى منها والى تنتهى فى ١٩٦٤ ١٩٦٥ /٤٣ من الزيادة فى الدخل .

وهذا يتطلب تدعيم القطاع العام فى عمليات الإنتاج والتوزيع والتسويق ، وهو الذى لقي بفضل قوانين يوليو المجيدة عام ١٩٦١ تدعيمًا من شأنه أن يمارس بقوة وحزم وكفاية قيادة وسيطرة على الاقتصاد القومى ، وفى ذلك يقول الميثاق فى الباب السادس : أن الجزء الأكبر من الخطة ، نتيجة لذلك كله ، يجب أن يقع على القطاع العام الذى يملكه الشعب بمجموعة ، ثم يؤكد الميثاق ذلك بقوله : ولا بد للقطاع العام على مدى السنوات الثماني القادمة

— وهي المدة المتبقية من الخطة الأولى للتنمية الشاملة من أجل مضاعفة الدخل القومي في عشر سنوات — أن يتحمل مسئولية ربح التجارة الداخلية على الأقل منعاً للاحتكارية .

اشتراكتنا في الأجور :

عبر الميثاق عن هدف اشتراكتنا العربية في الباب السادس بقوله : إن الحرية الاجتماعية لا يمكن أن تتحقق إلا بفرصة متكافئة أمام كل مواطن في نصيب عادل من الثروة الوطنية : إن ذلك لا يقتصر على مجرد إعادة توزيع الثروة الوطنية بين المواطنين وإنما هو يتطلب أولاً وقبل كل شيء توسيع قاعدة هذه الثروة بحيث نستطيع الوفاء بالحقوق المشروعة لجاهد الشعب العاملة . إن ذلك معناه أن الاشتراكية بدعائمتها من الكفاية والعدل هي طريق الحرية الاجتماعية . ثم أوضح الميثاق أن من أهداف الاشتراكية زيادة الإنتاج ، وأن غاية الإنتاج تحقيق سعادة المجتمع وتأمين رفاهيته وتوفيرها لكل فرد فيه في ظل نظام لتكافؤ الفرص أي أن يكون لكل مواطن حق متساو فيما يتعلق بضرورات حياته وأن يكون لكل مواطن حق في العمل وأنه يكون هناك حد أدنى للأجور يكفله القانون .

كما حرص الميثاق على حماية هذا الأجر بتوفير الكثير من الخدمات التي إذا تعرض لها ابتلعت جانباً كبيراً منه ، واضطر

لمواجهتها في ضغط نواح أخرى للإلتقان أو التضحية بها تماماً ،
قرر أن يكون لكل مواطن حق في العلاج ، ولكل مواطن
حق في التعليم ، ولكل مواطن حق في التأمين في حالة شيخوخته
وفي حالة عجزه . وقد عبر الميثاق عن هذه الحقوق في الباب السابع
بقوله « إن الإنتاج كله للمجتمع وفي خدمته ولتحقيق سعادته
ولتأمين الرفاهية وتوفيرها لكل فرد فيه . والمجتمع ليس وصفاً
شائماً إن المجتمع هو كل إنسان فرد يعيش على تربة الوطن وترتبط
آماله مع آمال غيره من المواطنين من أجل غد عزيز عليهم جميعاً
وللأجيال القادمة من أبنائهم وأحفادهم » .

وغاية الإنتاج الحقيقية هي توفير أكبر قدر ممكن من الخدمات
لتكون الرفاهية التي ترفرف على المجتمع كله .

« وبقدر اتساع قاعدة الإنتاج وبقدر الاستثمارات الجديدة
من المدخرات الوطنية التي يمكن أن تضاف إليها بالعمل الوطني
مع كل يوم ، تتفتح آفاق جديدة لتكافؤ الفرصة بين المواطنين .
إن تكافؤ الفرصة هي التعبير عن الحرية الاجتماعية يمكن تحديدها
في حقوق أساسية لكل مواطن ينبغي تكريس الجهد لتحقيقها :

أولها - حق كل مواطن في الرعاية الصحية بحيث لا تصبح
هذه الرعاية علاجاً ودواء مجرد سلعة تباع وتشترى وإنما تصبح حقاً
مكفولاً غير مشروط بثمن مادي ، ولا بد أن تكون هذه الرعاية

في تناول كل مواطن ، في كل ركن من الوطن ، في ظروف ميسرة
وقادرة على الخدمة ولا بد من التوسع في التأمين الصحي حتى يظل
بجانبه كل مجموع المواطنين .

ثانيها - حق كل مواطن في العلم بقدر ما يتحمل استعداداه
ومواهبه ، إن العلم طريق تعزيز الحرية الإنسانية وتكريمها ،
كذلك فإن العلم هو الطاقة القادرة على تجديد شباب العمل الوطني
وإضافة أفكار جديدة إليه كل يوم وعناصر قائدة جديدة في
مبادئه المختلفة .

ثالثها - حق كل مواطن في عمل يتناسب مع كفايته
وإستعداداه ومع العلم الذي تحصل عليه ، إن العمل فضلا عن أهميته
الاقتصادية في حياة الإنسان تأكيد للوجود الإنساني ذاته ..
ومن المحتم في هذا المجال أن يكون هناك حد أدنى للأجور
يكفله القانون كما أن هناك بحكم العدل حد أعلى للدخل تتكفل
به الضرائب .

رابعها - إن التأمينات ضد الشيخوخة وضد المرض لا بد
من توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم في
النضال الوطني وجاء الوقت الذي يجب أن يضمنوا فيه حقهم في
الراحة المكفولة بالضمان .

فهرس

الصفحة	الموضوع
٣	مقدمة
٧	الاجور و خطة مضاعفة الدخل القومي
١٢	التنظيم القانوني للاجور في مجتمعا الاشتراكي
٣٢	حماية الاجر
٤٢	سياسة تحديد الاجور في ظل اشتراكيتنا العربية
٤٣	سياسة تحديد الاجور قبل الثورة
٤٧	الثورة وسياسة تحديد الاجور
٥٠	سياسة تحديد الاجور في مجتمعا الاشتراكي
٥٦	قرارات الحد الأدنى
٦٠	الاجور والكفاية الانتاجية
٦٤	مستقبل الاجور في مجتمعا الاشتراكي
٧١	الاجور والميثاق

الدار القومية للطباعة والنشر

١٥٧ شارع عتيق - راجح الفرج

تليفون } ٤٠٧٥٣ / ٤١٠١٢
٤٠٥٨٨ / ٤٠٨١٤



الثلث ٦ قروش

العدد ٢٤
